

**VYSOKÁ ŠKOLA BÁŇSKÁ – TECHNICKÁ UNIVERZITA OSTRAVA**  
**EKONOMICKÁ FAKULTA**

## **DIPLOMOVÁ PRÁCE**

VYSOKÁ ŠKOLA BÁŇSKÁ – TECHNICKÁ UNIVERZITA OSTRAVA  
EKONOMICKÁ FAKULTA

KATEDRA ÚČETNICTVÍ

Daňový a odvodový systém zaměstnanců v České republice

Employee Taxation and Levy System in the Czech Republic

Student: Bc. Martina Víchová

Vedoucí diplomové práce: Ing. Jiřina Krajčová

Ostrava 2011

## Zadání diplomové práce

Student: **Bc. Martina Víchová**

Studijní program: N6208 Ekonomika a management

Studijní obor: 6202T049 Účetnictví a daně

Téma: **Daňový a odvodový systém zaměstnanců v České republice**  
**Employee Taxation and Levy System in the Czech Republic**

Zásady pro vypracování:

1. Úvod
  2. Právní úprava mezd v České republice
  3. Mzdy z pohledu daňového a odvodového
  4. Analýza daňového a odvodového zatížení mezd
  5. Závěr
- Seznam použité literatury  
Seznam zkratk  
Prohlášení o využití výsledků bakalářské práce  
Přílohy

Seznam doporučené odborné literatury:

- KOLEKTIV AUTORŮ. *Mzdy 2010*. 7. vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2010. 757 s. ISBN 978-80-7357-515-1.
- ŠUBRT, B. *Abeceda mzdové účetní*. 20. vyd. Olomouc: ANAG, 2010. 510 s. ISBN 978-80-7263-574-0.
- TOMŠÍ, I. *Mzdy a mzdové systémy*. 1. vyd. Praha: ASPI, 2008. 335 s. ISBN 978-80-7357-340-9.

Formální náležitosti a rozsah diplomové práce stanoví pokyny pro vypracování zveřejněné na webových stránkách fakulty.

Vedoucí diplomové práce:

Datum zadání: 26.11.2010  
Datum odevzdání: 29.04.2011

---

Ing. Jana Hakalová, Ph.D.  
*vedoucí katedry*

---

prof. Dr. Ing. Dana Dluhošová  
*děkanka fakulty*

Místopřísežně prohlašuji, že jsem celou diplomovou práci včetně příloh vypracovala samostatně. Přílohy č. 1 – 13 jsem samostatně doplnila a upravila.

V Ostravě dne 26. 4. 2011

.....

# OBSAH

<b>1</b>	<b>ÚVOD .....</b>	<b>7</b>
<b>2</b>	<b>PRÁVNÍ ÚPRAVA MEZD V ČESKÉ REPUBLICE.....</b>	<b>8</b>
2.1	PRAMENY PRÁVA .....	8
2.2	VYBRANÉ ZÁKLADNÍ POJMY .....	10
2.3	PRINCIP ODMĚŇOVÁNÍ.....	10
2.4	ZÁKON Č. 262/2006 SB., ZÁKONÍK PRÁCE .....	11
2.4.1	Druhy odměny.....	12
2.4.2	Formy mzdy .....	15
2.4.3	Hlediska poskytování mezd .....	17
2.4.4	Mzdové systémy.....	18
2.4.5	Minimální mzda .....	19
2.4.6	Zaručená mzda .....	25
2.4.7	Průměrná mzda.....	26
2.4.8	Nominální a reálná mzda.....	28
<b>3</b>	<b>MZDY Z POHLEDU DAŇOVÉHO A ODVODOVÉHO .....</b>	<b>29</b>
3.1	OBEČNÝ VÝPOČET MEZD ZAMĚSTNANCE.....	29
3.1.1	Výpočet čisté mzdy zaměstnance.....	29
3.1.2	Splatnost a výplata mzdy.....	32
3.2	ZÁKON Č. 586/1992 SB., O DANÍCH Z PŘÍJMŮ .....	33
3.2.1	Způsob zdanění a sazba daně .....	34
3.2.2	Slevy na dani .....	35
3.2.3	Nezdanitelné části základu daně .....	37
3.2.4	Roční zúčtování daně a daňové přiznání.....	38
3.3	POVINNOSTI VE ZDRAVOTNÍM POJIŠTĚNÍ .....	41
3.3.1	Odvod a výše pojistného .....	42
3.3.2	Vyměřovací základ.....	42
3.3.3	Oznamovací povinnost.....	43
3.3.4	Sankce .....	44
3.4	POVINNOSTI V SOCIÁLNÍM ZABEZPEČENÍ.....	44
3.4.1	Odvod a výše pojistného .....	44
3.4.2	Vyměřovací základ.....	45

3.4.3	Oznamovací povinnost .....	46
3.4.4	Sankce .....	46
3.5	MZDOVÉ ÚČETNÍ A ÚČETNÍ SOFTWARE .....	46
3.5.1	Mzdové účetní .....	47
3.5.2	Účetní software .....	48
<b>4</b>	<b>ANALÝZA DAŇOVÉHO A ODVODOVÉHO ZATÍŽENÍ MEZD .....</b>	<b>49</b>
4.1	PROGRESIVNÍ VERSUS JEDNOTNÁ DAŇ Z PŘÍJMŮ .....	49
4.2	ZDANĚNÍ V PŘECHODNÝCH LETECH 2007 A 2008 .....	50
4.3	NOVELA ZÁKONA O DANÍCH Z PŘÍJMŮ OD 1. 1. 2011 .....	53
4.3.1	Ratifikace novely .....	54
4.3.2	Změny ve zdanění fyzických osob od roku 2011 .....	54
4.4	VLIV DPH A ODVODŮ ZE MZDY NA DISPONIBILNÍ DŮCHOD ZAMĚSTNANCŮ .....	57
4.4.1	Reformy zákona o DPH .....	58
4.4.2	Vzájemné působení DPH a DZP .....	59
4.5	VLASTNÍ NÁVRH DAŇOVÉHO ZATÍŽENÍ MEZD VE VZTAHU K PŘIPRAVOVANÉ REFORMĚ ZÁKONA O DPH .....	62
4.5.1	Zdanění příjmů v roce 2011 .....	62
4.5.2	Vlastní návrh reformy zdanění příjmů .....	63
4.5.3	Aplikace a důsledky vlastního návrhu reformy zdanění příjmů .....	63
<b>5</b>	<b>ZÁVĚR .....</b>	<b>66</b>
	<b>SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY .....</b>	<b>68</b>
	<b>SEZNAM ZKRATEK</b>	
	<b>PROHLÁŠENÍ O VYUŽITÍ VÝSLEDKŮ DIPLOMOVÉ PRÁCE</b>	
	<b>SEZNAM PŘÍLOH</b>	

# 1 Úvod

Mzda je neustálým předmětem zájmu celé lidské populace. Na mzdu lze nahlížet z mnoha úhlů. Pro zaměstnance je výše mzdy jedna z nejdůležitějších složek lidského bytí. Mzdu považují nejen za prostředek zajištění základních lidských potřeb, ale také k zařazení se do určité skupiny lidí, kteří žijí obdobným životním stylem, zastávají stejné životní filosofie. Výše pracovní pozice a finanční ohodnocení za vykonanou práci předurčuje k určité úrovni života.

Tématika mezd je nedílnou součástí každého podnikání. Zaměstnavatelé odráží finanční situaci firmy ve mzdových systémech a sazbách, důkladně zvažují mzdové náklady, které se zaměstnáním zaměstnance souvisí. Posuzují, zda-li si mohou dovolit zaměstnat a udržet určitý počet lidí vzhledem k souvisejícím nákladům a sledují podmínky na trhu práce.

O mzdách diskutují také politici, zákonodárci a publicisté, jelikož mzdy determinují významné příjmové položky státního rozpočtu a zdravotních pojišťoven. Výše mezd ovlivňuje příjem státního rozpočtu v podobě pojistného na sociální zabezpečení, příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a záloh na daň z příjmů. Pojistné na zdravotní pojištění je příjmem zdravotních pojišťoven. Ohodnocení zaměstnanců má také nepřímý vliv na příjem státu v podobě daně z přidané hodnoty.

Tématem diplomové práce je daňový a odvodový systém zaměstnanců v České republice. Téma jsem vybírala s ohledem na aktuálnost, s cílem oslovit širokou veřejnost a přispět k rozvoji vědomí o dané problematice. Práce je zaměřena jen na odměnu v podnikatelské sféře (mzdu), která náleží fyzickým osobám - zaměstnancům.

Diplomová práce je rozdělena do tří hlavních částí. První část vymezuje právní a teoretickou úpravu mezd s důrazem na zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce. Druhá část práce je věnována výpočtu mezd, povinných srážek ze mzdy v podobě pojistného na sociální a zdravotní pojištění a zabývá se zdaněním příjmů ze závislé činnosti a funkčních požitků. Ve třetí části je provedeno srovnání zdanění progresivní a jednotnou daní, zachycen vliv plánované reformy daně z přidané hodnoty na finanční rozpočet modelové čtyřčlenné rodiny a návrh důchodové reformy v návaznosti na sjednocení daně z přidané hodnoty.

Cílem diplomové práce je analyzovat současný stav zdanění příjmů a odvodů ze mzdy, znázornit vliv daně z přidané hodnoty na disponibilní důchod zaměstnanců a v důsledku toho navrhnout vlastní reformu daňového zatížení mezd a odvodů z mezd jako jedno z možných řešení.

## 2 Právní úprava mezd v České republice

Kapitola vymezuje právní úpravu mezd v České republice, vybrané základní pojmy týkající se odměňování, nastiňuje princip odměňování a podrobněji rozebírá Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

### 2.1 Prameny práva

Problematika mezd je upravena zákony, právními předpisy a nařízeními, které byly několikrát novelizovány. Mezi nejdůležitější patří:

#### a) Ústava České republiky a Listina základních práv a svobod

Základní listina práv a svobod je součástí ústavního pořádku České republiky. Listina je ústavním dokumentem, ve kterém je zakotveno základní právo zaměstnance na spravedlivou odměnu za práci, kterého se může domáhat v mezích zákona, z čehož se odvíjí ustanovení zákoníku práce.

#### b) Zákon č. 262/2006 Sb., *zákoník práce*, ve znění pozdějších předpisů

Zákoník práce vymezuje pracovněprávní vztahy, účastníky těchto vztahů, jejich práva a povinnosti, vznik a zánik pracovního poměru. Zmiňuje se o rovném zacházení se všemi zaměstnanci a o zákazu diskriminace. Zákon se zabývá pracovní dobou, dobou odpočinku, prací přesčas, cestovními náhradami, které zaměstnavatel poskytuje zaměstnavateli, pracovními podmínkami zaměstnanců, upravuje stravování zaměstnanců a náhrady škody. Vysvětluje základní rozdíly mezi mzdou, platem a odměnou.

#### b) Zákon č. 435/2004 Sb., *o zaměstnanosti*, ve znění pozdějších předpisů

Při aplikaci pracovněprávních vztahů je nutné se řídit také zákonem o zaměstnanosti, který se zabývá státní politikou zaměstnanosti. Upravuje působnost ministerstva a úřadů práce, zdůrazňuje rovné zacházení a zákaz diskriminace při uplatňování práva na zaměstnání, pojednává o principech zprostředkování zaměstnání, o podpoře v nezaměstnanosti a při rekvalifikaci, o zaměstnávání osob se zdravotním postižením, o zaměstnávání zaměstnanců ze zahraničí. Zákon je právní základnou pro aktivní politiku zaměstnanosti a pro kontrolní činnost v oblasti zaměstnanosti.



c) Zákon č. 586/1992 Sb., *o daních z příjmů*, ve znění pozdějších předpisů

Zákon objasňuje problematiku pěti druhů příjmů, mezi které patří „Příjmy ze závislé činnosti a funkční požitky“, které jsou upraveny v §6 zákona. Zákon vymezuje poplatníky daně z příjmů, předmět daně z příjmů a příjmy, které jsou od daně osvobozeny. Jednotlivá ustanovení zákona jsou pak stěžejní pro správné stanovení základu daně a pro následný výpočet čisté mzdy zaměstnance.

d) Zákon č. 589/1992 Sb., *o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti*, ve znění pozdějších předpisů

Zákon o pojistném na sociální zabezpečení není příliš rozsáhlý, skládá se z 33 paragrafů, ve kterých vymezuje poplatníky pojistného, objasňuje postupy směřující k výslednému pojistnému na sociální zabezpečení. V zákoně jsou právní ustanovení týkající se například rozhodného období, vyměřovacího základu, sazeb pojistného, odvodu pojistného, způsobu placení pojistného, promlčení pojistného, penále, pokut. Ustanovení zákona ovlivňují výpočet mezd zaměstnanců, jelikož odvod pojistného na sociální zabezpečení je jedním z důležitých prvků ovlivňujících základ daně a následnou výši čisté mzdy.

e) Zákon č. 592/1992 Sb., *o pojistném na všeobecné zdravotní pojištění*, ve znění pozdějších předpisů

Zákon je strukturován obdobně jako zákon o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti. Věnuje se výši pojistného, vyměřovacímu základu pro výpočet pojistného, rozhodnému období, způsobu placení pojistného a promlčení pojistného. Zahrnuje právní ustanovení o odvodech pojistného za zaměstnance, za osoby samostatně výdělečně činné a za osoby bez zdanitelných příjmů a ustanovení o odvodu pojistného hrazeného státem.

f) Zákon č. 563/1991 Sb., *o účetnictví*, ve znění pozdějších předpisů

Mzdy z pohledu zaměstnavatele jsou převážně v kompetenci mzdových účetních a mzdových účtáren. Pro vykonávání jejich profese a pro řádné vedení účetnictví firmy je nezbytné čerpat ze zákona o účetnictví a průběžně doplňovat a aktualizovat znalosti týkající se účtování mezd a odvodů ze mzdy. V zákoně jsou uvedeny archivační lhůty účetních záznamů, které je nutné dodržovat.

g) Zákon č. 40/1964 Sb., *občanský zákoník*, ve znění pozdějších předpisů

Občanský zákoník je využit v rámci pracovněprávních vztahů v případech, které nejsou upraveny zákoníkem práce. Lze čerpat například z ustanovení o splatnosti mzdy a promlčecích lhůtách.

## 2.2 Vybrané základní pojmy

Důležitým prvkem pracovněprávního vztahu je z pohledu zaměstnance i zaměstnavatele výše mzdy, platu a odměny za práci. V běžné praxi dochází k zaměňování či ztotožňování zmíněných pojmů, které mají ale odlišný význam. Rozdíly v pojmech vysvětluje zákoník práce v části šesté.

**Mzda** představuje peněžité i nepeněžité (naturální) plnění, které poskytuje zaměstnavatel zaměstnanci za vykonanou práci. Mzdové plnění je poskytováno podle složitosti, odpovědnosti a namáhavosti práce, podle obtížnosti pracovních podmínek, pracovní výkonnosti a dosahovaných pracovních výsledků. Mzda je vyplácena v podnikatelské sféře.

**Plat** je pouze peněžité plnění, které poskytuje zaměstnanci za práci zaměstnavatel – stát, územní samosprávný celek, státní fond, příspěvková organizace, školská právnická osoba a veřejné neziskové ústavní zdravotnické zařízení. Za plat se nepovažuje peněžité plnění poskytované zahraničním občanům s místem výkonu v České republice. Plat je odměnou za práci ve veřejných službách a správě.

**Odměna** za práci vyplývá z dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti. Odměna může být pouze peněžitého charakteru, naturální plnění z dohody se nepřipouští.

**Minimální mzda** je nejnižší možné plnění poskytované zaměstnavatelem za práci v pracovněprávním vztahu. Mzda, plat a odměna z dohody nesmí být nižší než tato minimální mzda. Při posouzení minimální mzdy se do mzdy a platu nezahrnuje práce přesčas, příplatek za práci ve státní svátek, za práci v sobotu a v neděli, za noční práci, za práci ve ztížených pracovních podmínkách. [9]

## 2.3 Princip odměňování

Odměňování zaměstnanců je jeden z nejdůležitějších atributů pracovněprávního vztahu pro zaměstnance i zaměstnavatele. Na základě výše odměny by se zaměstnanci měli rozhodovat, zda pracovní vztah se zaměstnavatelem uzavřou či nikoli, zda ohodnocení odpovídá jejich znalostem, dovednostem a zkušenostem. Z hlediska zaměstnavatele výše

odměňování zaměstnanců představuje významnou nákladovou položku, kterou mnohdy nekorektně disponují v duchu úspory peněžních prostředků na úkor zaměstnanců. Nastává častá situace, kdy se zaměstnavatel snaží ušetřit, zaměstnanci jsou podhodnoceni, a proto v pracovní době nevyvíjejí dostatečné pracovní nasazení, ztrácejí motivaci, která vede k neefektivnosti firmy.

Dnešní situace na trhu práce se vyznačuje velkou nezaměstnaností, uzavíráním firem a rušením pracovních míst, které je zapříčiněno velkou konkurencí. Možnost dohody o výši odměny je převážně již minulostí a uchazeči o pracovní místo si již nemohou vybírat, za jakou cenu práce budou pracovní činnost vykonávat. Zaměstnavatelé mají převahu nad potencionálními zaměstnanci, vyplývající z míry nezaměstnanosti 9,6% a ze statistik, že na jedno pracovní místo připadá v průměru 17,6 uchazeče.<sup>1</sup> Uchazeči o práci jsou po delším hledání pracovního místa demotivováni a frustrováni, přijímají pozice s nižším ohodnocením neodpovídající dosaženému vzdělání a nabytých zkušeností uchazeče. [30]

Z důvodu ochrany práv zaměstnanců a zaměstnavatelů a vymezení jejich povinností, je nutné dodržovat právní předpisy týkající se uzavření pracovněprávního vztahu, způsobu a principu odměňování zaměstnanců a výpočtu mezd. Dodržování je kontrolováno vnějšími orgány, kterými jsou Státní úřad inspekce práce a oblastní inspektoráty práce, které jsou Státnímu úřadu podřízeny. Kontrola se řídí Zákonem č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů.

Jedním z pracovněprávních předpisů je zákoník práce, který je rozpracován v následující kapitole.

## **2.4 Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce**

Zákoník práce v roce 2006 zastřešil úpravu dvou dříve platných samostatných zákonů, které byly členěny na odměňování v podnikatelské sféře a ve veřejných službách a správě. Odměňování v podnikatelské sféře bylo upraveno zákonem č.1/1992 Sb., o mzdě, odměně za pracovní pohotovost a o průměrném výdělku, zatímco odměňování ve veřejných službách a správě bylo upraveno zákonem č. 143/1992 Sb., o platu a odměně za pracovní pohotovost v rozpočtových a některých dalších organizacích a orgánech. Zákon o mzdě byl k 1. lednu 2007 zrušen a ustanovení zákona o platu se týkají již jen vojáků z povolání. Nabytím účinnosti dne 31. prosince 2006 se zákoník práce stal komplexní právní úpravou mezd a platů, které do této doby v České republice chyběla. Oblast právní úpravy

---

<sup>1</sup> Hodnoty dle statistiky MPSV ČR – stav k 28.2.2011

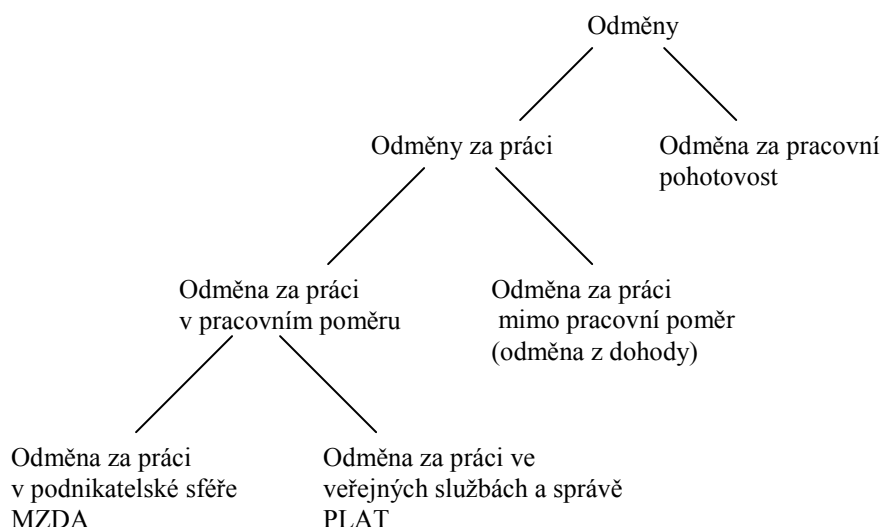
odměňování se stala přehlednější a jednodušší pro zaměstnavatele i zaměstnance. Zákoník práce byl několikrát novelizován.

Pro úpravu mezd v podnikatelské sféře je vyhrazena hlava II. části šesté zákoníku práce, plat upravuje hlava III. části šesté zákoníku práce. Zatímco hlava II. se zabývá například ochranou mzdy a mzdových práv, ochranou proti mzdové diskriminaci a ochranou při výplatě mzdy, není zde stanoven způsob odměňování, složky mzdy a jejich výše. Hlava III. se již zabývá platovými tarify, příplatky, odměnami, jejich výší a podmínkami poskytování. [7]

### 2.4.1 Druhy odměny

Dle zákoníku práce existují čtyři druhy odměn, mezi které patří odměny za práci v pracovním poměru (mzda a plat), odměny za práci mimo pracovní poměr na základě dohody o provedení práce či dohody o pracovní činnosti a poslední odměnou upravenou zákoníkem práce v části šesté je odměna za pracovní pohotovost.

Obr. 2.1 Členění odměny



[Zdroj: Mzdy a mzdové systémy]

#### a) Odměna za práci v pracovním poměru

V zákoníku práce je pro pracovní poměr vymezená část II., dle které se řídí práva a povinnosti zaměstnance a zaměstnavatele před vznikem pracovního poměru, v průběhu trvání pracovního poměru, při jeho změnách a ukončení. Pracovní poměr se uzavírá na základě pracovní smlouvy či jmenováním. Ze zákona v pracovní smlouvě nemusí být

uvedena výše mzdy, která zaměstnanci náleží za vykonanou práci. Smlouva musí obsahovat dle §34 odst. 1 písm. a) pouze druh práce, místo výkonu a den nástupu do práce. Další práva a povinnosti, včetně výše mzdy, musí být upřesněny písemnou formou nejpozději do 1 měsíce od vzniku pracovního poměru, jestliže tak nebylo učiněno v pracovní smlouvě. Pracovní poměr lze sjednat na dobu určitou či neurčitou.

#### **b) Odměna za práci mimo pracovní poměr**

Existují dva druhy prací vykonávaných mimo pracovní poměr. Jedná se o práce vykonávané na základě dohody o pracovní činnosti a dohody o provedení práce. Zákoník práce uvádí v §74 odst. 1: „Zaměstnavatel má zajišťovat plnění svých úkolů především zaměstnanci v pracovním poměru.“ V praxi mnohdy zmíněné ustanovení není dodržováno, někteří zaměstnavatelé v rámci úspor finančních prostředků zaměstnávají účelně více osob na dohodu o provedení práce na pracovní činnost, kterou by mohla zajistit jedna osoba zaměstnaná v pracovním poměru. Příkladem mohou být práce v cestovním ruchu a sezonní práce.

**Dohoda o provedení práce** je určena pro případ, kdy zaměstnavatel nemůže zaměstnanci zajistit plný či částečný pracovní poměr, jelikož rozsah práce tomu neodpovídá. „Rozsah práce, na který se dohoda o provedení práce uzavírá, nesmí být větší než 150 hodin v kalendářním roce. Do rozsahu práce se započítává také doba práce konaná zaměstnancem pro zaměstnavatele v témže kalendářním roce na základě jiné dohody o provedení práce.“<sup>2</sup> Dohodu lze uzavřít u více zaměstnavatelů za rok, u každého z nich může zaměstnanec pracovat 150 hodin. Vláda projednává zvýšení limitu na 300 hodin ročně s tím, že plánuje posílit kontrolu, zda-li se jedná skutečně o jednorázovou činnost. Na počátku roku 2011 se vládě navýšení nepodařilo prosadit, tudíž limit zůstává neměnný ve výši 150 hodin a navýšení bude zřejmě součástí návrhu další novely zákoníku práce. Od 1. ledna 2011 lze dohodu o provedení práce uzavřít jen písemně, ústní dohoda není již možná. Nejvýraznějším rozdílem oproti pracovnímu poměru je výpočet čisté mzdy zaměstnance, kdy příjmy z dohody nepodléhají sociálnímu a zdravotnímu pojištění. Příjmy se pouze zdaňují 15% sazbou daně z příjmů. Vyměření daně z příjmů se odvíjí od podepsání či nepodepsání „Prohlášení poplatníka daně z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti a z funkčních požitků“. [2]

---

<sup>2</sup> §75 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

Práce na dohodu o provedení práce nese řadu výhod i nevýhod pro zaměstnance i zaměstnavatele. Nejdůležitější jsou uvedeny v následujících tab. 2.1 a tab. 2.2.

Tab. 2.1 Výhody a nevýhody dohody o provedení práce z pohledu zaměstnance

Výhody pro zaměstnance	Nevýhody pro zaměstnance
- příjmy nepodléhají SP a ZP (pouze se zdaňují 15%)	- nízká úroveň rozsahu práce
	- nejistota zaměstnání

Tab. 2.2 Výhody a nevýhody dohody o provedení práce z pohledu zaměstnavatele

Výhody pro zaměstnavatele	Nevýhody pro zaměstnavatele
- příjmy nepodléhají SP a ZP (nižší mzdové náklady)	- nízká úroveň rozsahu práce
- úspora času spojená s jednodušší administrativou	- stálé zaškolování
- snadné ukončení spolupráce	- nízká loajalita zaměstnanců

**Dohoda o pracovní činnosti** představuje mezistupeň mezi dohodou o provedení práce a pracovním poměrem. I zde je omezení v podobě rozsahu práce, ale způsob výpočtu mzdy je již totožný jako u prací konaných v pracovním poměru, kdy příjem podléhá pojistnému na sociální zabezpečení, pojistnému na zdravotní pojištění a zdanění daní z příjmů. Na dohodu o pracovní činnosti nelze překročit práci v rozsahu průměru poloviny stanovené týdenní pracovní doby, to je průměrně 20 hodin týdně. Dohodu lze uzavřít pouze písemnou formou a výrazným rozdílem oproti pracovnímu poměru je způsob ukončení dohody. Práci lze ukončit dohodou mezi účastníky ke sjednanému dni, popřípadě obě strany mohou dohodu zrušit bez udání důvodu s výpovědní lhůtou 15 dní, není-li v dohodě stanoveno jinak. [7]

Výhodou pro zaměstnavatele při uzavírání dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr je vyšší svoboda ve stanovení práv a povinností zaměstnance a zaměstnavatele v oblastech nároku na odstupné, pracovní doby a odpočinku, překážek v práci na straně zaměstnance, skončení pracovního poměru a dovolené. Například dovolenou zaměstnavatel u dohody o pracovní činnosti může a nemusí se zaměstnancem ujednat.

### **c) Odměna za pracovní pohotovost**

Pracovní pohotovost nemůže být zaměstnanci nařízena. Jde o vzájemnou dohodu mezi účastníky pracovněprávního vztahu, kdy zaměstnanci náleží za dobu pracovní pohotovosti odměna ve výši nejméně 10% průměrného výdělku.

Jestliže v době pracovní pohotovosti dojde k výkonu práce, přísluší zaměstnanci mzda, odměna již nikoli. Při překročení stanovené pracovní doby výkonem v pracovní pohotovosti, jedná se o práci přesčas a jestliže k výkonu práce nedojde, pracovní pohotovost se do pracovní doby nezapočítává. [7]

## **2.4.2 Formy mzdy**

Členění forem mezd není upraveno žádnými závaznými předpisy a normami. Zmíněné formy mezd jsou výsledkem mnohaleté praxe, ze které se lze inspirovat a vzít si příklad, nicméně z pohledu zaměstnavatele je nutné vypracovat vlastní podmínky pro poskytování mzdových složek ve vnitřních mzdových dokumentech a předpisech firmy. Zaměstnavatelé se mohou inspirovat z forem mezd, které uvádí Ivan Tomší ve své publikaci *Mzdy a mzdové systémy*<sup>3</sup>:

### **a) Časová mzda**

Časová mzda je založena na odměňování zaměstnance podle odpracovaného času (počtu hodin nebo měsíců). Časová hodinová mzda se vypočte jakou součin mzdové sazby a množství odpracovaného času. Časová měsíční mzda je dána mzdovým měsíčním tarifem, u kterého se nezohledňuje počet dnů v měsíci. Zaměstnanec obdrží každý měsíc stejnou čistou mzdu, přestože jednotlivé měsíce mají různý počet pracovních dnů. Zaměstnavatel může zvolit i jiná období, za která bude mzdu vyplácet, například za směnu, den, týden, několik měsíců, čtvrtletí apod. Nejčastěji využívaná časová mzda je hodinová a měsíční.

Zaměstnavatel, popřípadě nadřízený pracovník, by měl zajistit, aby zaměstnanec efektivně využíval stanovenou pracovní dobu, aby nedocházelo ke ztrátám firmy.

### **b) Úkolová mzda**

Základem úkolové mzdy je množství odvedené práce, popřípadě splnění určitého úkolu. Zaměstnavatel zadává zaměstnanci úkoly, po jejichž splnění mu náleží úkolová mzda dle stanovených norem. Norma může být například Kč za 1 kus, Kč za metr čtvereční, u splnění určitého úkolu součin normovaného času a mzdového tarifu. Normovaný čas

---

<sup>3</sup> TOMŠÍ, I. *Mzdy a mzdové systémy*. 1. vyd. Praha: ASPI, 2008. 336 s. ISBN 978-80-7357-340-9

znamená čas, který zaměstnavatel vyhodnotí a určí ke splnění daného úkolu. Jestliže zaměstnanec úkol stihne vyřešit v kratším čase, než je čas normovaný, zvyšuje se mu hodinová mzda a naopak. Existuje několik typů úkolové mzdy, mezi které patří přímá úkolová mzda, progresivní a degresivní úkolová mzda, individuální a skupinová úkolová mzda, akordní úkolová mzda.

### **c) Podílová mzda**

Podílová mzda spočívá ve vyplácení mzdy jako podíl na dosažených výsledcích v podobě procenta z hodnotového ukazatele. Podílová mzda se vypočte jako součin určitého hodnotového ukazatele a podílové sazby v %. Hodnotovým ukazatelem může být tržba, obrat, zisk, příjem apod. Zaměstnavatel by měl počítat s určitým vývojem a výkyvy hodnotového ukazatele. Výpočet podílové sazby lze vyjádřit vzorcem, kde si zaměstnavatel stanoví očekávanou měsíční mzdu, na jejímž základě odvodí podílovou sazbu. Příkladem podílové mzdy může být stánkový prodej.

$$\text{podílová sazba} = \frac{\text{očekávaná měsíční mzda zaměstnance}}{\text{velikost hodnotového ukazatele za měsíc}} \times 100$$

### **d) Provizní mzda**

Provizní mzda je obdobou podílové mzdy. Je využívána v podmínkách větší míry samostatnosti zaměstnance, který má pravomoce sjednávat určité množství objednávek, zakázek, ovlivňuje okruh kupujících, způsob prodeje, stanovení ceny, náklady. Provize určuje výsledky zaměstnance v širším kontextu, než tomu je u podílové mzdy, kde byl pouze jeden hodnotový ukazatel.

### **e) Smíšená mzda**

Jde o kombinaci časové a podílové mzdy nebo časové a úkolové mzdy. Této mzdy se využívá v případech, kdy zaměstnavatel motivuje zaměstnance k vyššímu výkonu možnostmi vyššího výdělku. Výše odměny je závislá nejen na odpracovaných hodinách, ale také na výsledku, který může zaměstnanec svou pílí a aktivitou ovlivnit.

### **f) Příplatky**

Existuje řada případů, kdy je potřeba zohlednit různé individuální výkony zaměstnanců, kteří vykonávají činnost v obtížných podmínkách, ve ztíženém pracovním



prostředí, mají jedinečné pracovní schopnosti a pracovní způsobilosti. V těchto případech je nutné zvolit individuální formu ocenění, kterou je příplatek. Příplatek lze chápat jako nadstandard k běžné formě mzdy, který má podobu většinou časové mzdy stanovené za odpracovanou hodinu nebo měsíc. Odměňování prostřednictvím příplatků je upraveno zákoníkem práce, příkladem je práce přesčas, ve svátek, v noci, v sobotu a v neděli, ve ztíženém pracovním prostředí.

#### **g) Prémie a odměny**

Zaměstnavatelé vyplácí svým zaměstnancům *prémie*, jestliže jsou spokojeni s výsledky, kvalitou jejich práce a s dodržováním stanovených termínů. Prémii se využívá v situacích, kdy lze předem stanovit měřitelné ukazatele a pevnou závislost plnění ukazatele a mzdových sazeb.

*Odměny* slouží pro případy, kdy nelze stanovit měřitelný ukazatel a ani jeho závislost na mzdové sazbě. Odměny se vyplácejí jednorázově.

#### **h) Naturální mzda**

Naturální mzda je upravena v zákoníku práce v §119 takto: „Naturální mzdu může zaměstnavatel poskytovat jen se souhlasem zaměstnance a za podmínek s ním dohodnutých, a to v rozsahu přiměřeném jeho potřebám. Zaměstnavatel je povinen zaměstnanci vyplatit v penězích mzdu nejméně ve výši příslušné sazby minimální mzdy nebo příslušné sazby nejnižší úrovně zaručené mzdy. Výše naturální mzdy se vyjadřuje v peněžní formě tak, aby odpovídala ceně, kterou zaměstnavatel účtuje za srovnatelné výrobky, výkony, práce a služby ostatním odběratelům, obvyklé ceně, nebo částce, o kterou je úhrada zaměstnance za výrobky, výkony, práce a služby poskytnuté zaměstnavatelem nižší než obvyklá cena.“

### **2.4.3 Hlediska poskytování mezd**

„Mzda se poskytuje podle složitosti, odpovědnosti a namáhavosti práce, podle obtížnosti pracovních podmínek, pracovní výkonnosti a dosahovaných pracovních výsledků.“<sup>4</sup> Jejich zohledněním se posiluje spravedlivý charakter procesu odměňování a snižuje se riziko postupů, které mohou vést k diskriminaci.

Spravedlnost je jedním ze základních pojmů pro uspořádání pracovněprávních vztahů. Organizace v rámci spravedlnosti jedná se zaměstnanci na základě jejich zásluh a uplatňuje

---

<sup>4</sup> § 109 odst. 4 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

spravedlivý systém odměňování. Spravedlivá odměna za práci je zaručena již Listinou základních práv a svobod.

Klíčovými aspekty spravedlnosti jsou rovné zacházení se všemi, přiměřené tresty a odměny (retributivní spravedlnost), spravedlivé rozdělování požitků a břemen (distributivní spravedlnost) a rozhodování stejných případů stejně a nestejných případů odlišně (procesní spravedlnost).

Tab. 2.3 Hlediska bližšího určení výše poskytovaných mezd

Hlediska určení výše mezd	
• složitost	• obtížnost pracovních podmínek
• odpovědnost	• pracovní výkonnost
• namáhavost práce	• pracovní výsledky

*Hledisko složitosti, odpovědnosti a namáhavosti* se zohledňuje při stanovení pevné základní mzdy a posuzuje se podle vzdělání a praktických znalostí a dovedností, podle složitosti předmětu práce, podle náročnosti na organizaci a řízení, podle míry odpovědnosti, podle psychické a fyzické zátěže a negativních psychických vlivů práce. *Hledisko obtížnosti práce* se odráží ve vyplácení příplatků a vychází z obtížnosti pracovních režimů. Záleží na rozvržení pracovní doby, zda-li je práce vykonávána přes den, v noci, ve směnách, v době pracovního klidu, popřípadě zda-li pracovní prostředí vyvolává negativní vlivy a rizika. „*Pracovní výkonnost* se posuzuje podle intenzity a kvality prováděných prací, pracovních schopností a pracovní způsobilosti a *výsledky práce* se posuzují podle množství a kvality“.<sup>5</sup>

#### 2.4.4 Mzdové systémy

Organizace mají možnost využívat různé formy mezd a odlišné formy mzdových systémů. Každá organizace by měla mít svůj vlastní propracovaný mzdový systém, na jehož základě odměňuje své zaměstnance. Lze jej sjednat v kolektivní smlouvě a ve vnitřním mzdovém předpisu. Jestliže jsou mzdy sjednány přímo v pracovní smlouvě nebo smlouvě o mzdě, není nutné mzdové systémy využívat. Mzdový systém zahrnuje mzdové složky, tarify a mzdové sazby. [2]

**Složky mezd** lze rozdělit na pevnou složku, tj. základní mzdu a pohyblivou složku, což jsou příplatky, osobní ohodnocení, prémie a odměny.

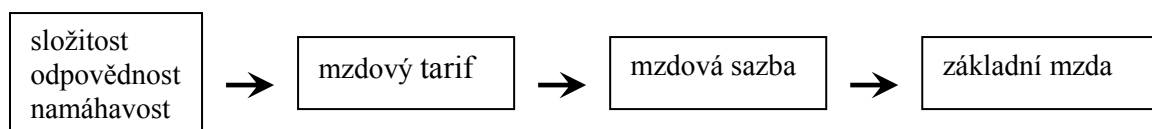
<sup>5</sup> § 110 odst. 5 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

Základem mzdového systému je většinou základní mzda. Základní mzdu definuje Ing. Ivan Tomší v publikaci *Mzdy a mzdové systémy* takto: „Základní mzda je plnění poskytované podle složitosti, odpovědnosti a namáhavosti práce vykonávané zaměstnancem v určitém časovém období. Základní mzda nese svůj název zejména proto, že lze jejím prostřednictvím diferencovat všechny zaměstnance zaměstnavatele nebo většinu z nich.“ Základní mzda může být časová nebo úkolová.

Další významnou složkou mzdového systému je **mzdový tarif**, který je úzce spjat se základní mzdou. Mzdové tarify představují peněžité částky, které zaměstnavatel musí vyplatit zaměstnanci za určité plnění, které odpovídá danému hledisku složitosti, odpovědnosti a namáhavosti práce. Tato hlediska zaměstnavatelé zohledňují při sestavování stupnice mzdových tarifů dle konkrétních prací vykonávaných ve firmě. Mzdový tarif je tak ochranou výše mzdy zaměstnance, kterou zaměstnavatel vyplácí. Mzda nesmí být nižší než příslušný minimální mzdový tarif.

**Mzdové sazby** základní mzdy se odvozují od složitosti, odpovědnosti a namáhavosti práce, kterou zaměstnanec vykonává na základě pracovněprávního vztahu.

Obr. 2.2 Odvození základní mzdy v rámci mzdového systému



Obr. 2.2 znázorňuje odvození základní mzdy zaměstnance. Na základě složitosti, odpovědnosti a namáhavosti práce, která je sjednána v pracovní smlouvě, je zaměstnanec zařazen do určitého mzdového tarifu, od kterého se odvíjí jeho výše mzdové sazby. Základní mzda se poté vypočte jako součin mzdové sazby a počtu odpracovaných hodin. [4]

#### 2.4.5 Minimální mzda

Výše mezd v podnikatelské sféře je závislá na vzájemné dohodě a ujednání zaměstnavatele a zaměstnance, řídí se v tržním hospodářství nabídkou a poptávkou na trhu práce, a tím představuje cenu pracovní síly. Zaměstnavatel nabízí určitou výši mzdy a potencionální zaměstnanec na základě svého uvážení vstoupí do pracovněprávního vztahu či nikoli, popřípadě dojde ke smluvnímu ujednání výše mzdy ke spokojenosti obou stran.

Ve státní sféře je princip odměňování založen na státem předepsaných mzdových tarifech.

Jisté omezení ve stanovení výše mezd je zákonem předepsaná minimální mzda, která představuje nejnížší přípustnou úroveň odměňování, která se vztahje na podnikatelskou i státní sféru. Týká se všech pracovních poměrů i prací konaných mimo pracovní poměr na základě dohod.

Minimální mzda je upravena zákoníkem práce v §111 a nařízením vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě, o nejnížších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí, ve znění pozdějších předpisů. Nařízení upravuje výši základní sazby minimální mzdy a další sazby rozdělené dle míry vlivů omezujících uplatnění zaměstnance a zabývá se podmínkami pro poskytování minimální mzdy.

Minimální mzda zastává významnou pozici v pracovněprávních otázkách přes sto let. Již v této době byla zřejmá potřeba ustanovit minimální výši mzdy, pod kterou zaměstnavatelé nesměli zaměstnávat. Zaměstnavatelé vyvíjeli silící tlak na snížení mzdových podmínek na co nejnížší možnou úroveň, aby měli co nejnížší náklady a co nejvyšší zisk pro vlastní potřeby. Životní situace námezdních dělníků byla již tak vážná, že byla ustanovena minimální mzda jako společensky nejnížší cena práce, kterou musí zaměstnavatelé nabízet. Minimální mzda je ochranou zaměstnance před tlakem zaměstnavatele, který měl v minulosti a stále má silnější pozici na trhu práce.

Poprvé byla uzákoněna na Novém Zélandě v roce 1894, poté získala uplatnění i v evropských zemích. Československá republika byla jednou z prvních zemí, která minimální mzdu přijala. V roce 1919 byla uzákoněna jen pro některé málo placené profese, netýkala se všech zaměstnání. V letech 1950 a 1964 byly podepsány dvě základní úmluvy Mezinárodní organizace práce, Úmluva č. 26 a Úmluva č. 99, které se týkají minimálních mezd a později byly ratifikovány i Českou republikou. Všeobecně závazná zákonná minimální mzda byla zavedena v České republice v roce 1991. [24]

Účelem minimální mzdy není jen ochrana zaměstnance před velmi nízkou mzdou, ale má také charakter motivační. Měla by občany motivovat k výkonu práce, být zaměstnán a nepobírat dávky hmotného zabezpečení či jiné sociální dávky. Existují dvě základní funkce minimální mzdy dle ministerstva práce a sociálních věcí:

#### **a) Sociálně-ochranná funkce**

Zaměstnanec má být minimální mzdou chráněn před chudobou a tím mu má být umožněn život na úrovni skromné hmotné spotřeby a sociálních kontaktů. Pro zaměstnavatele představuje zajištění stejných podmínek mzdové konkurence.

## **b) Ekonomicko-kritériální funkce**

Minimální mzda má být stanovena v takové výši, aby zabezpečila základní životní potřeby, ale také motivovala občany k vyhledávání, přijetí a vykonávání pracovní činnosti.

Cílem je zvýhodnit ty, kteří usilovně pracují a dokáží si zabezpečit vlastní příjem před občany, kteří jsou závislí na sociálním příjmu. Pro zaměstnavatele představuje minimální mzda nejnižší úroveň nákladů na mzdy zaměstnanců, za kterou mohou zaměstnávat. [30]

O výši minimální mzdy se vedou po celá léta spekulace, jakou hranici ustanovit, aby byla optimální a vyvážená. Již z rozdílností definic funkcí vyplývá, že dochází ke vzájemným střetům představ zaměstnanců a zaměstnavatelů. Cílem je zvolit určitý kompromis, aby byla splněna všechna kritéria pro stanovení minimální mzdy.

Minimální mzda slouží také jako kritérium pro stanovení různých nároků, náhrad mzdy, pokut, poplatků, odškodnění, příspěvků, přídatků a dalších nároků v rámci právních předpisů upravujících mzdu. Je prvkem, se kterým pracuje řada institucí, například zdravotní pojišťovny, okresní správa sociálního zabezpečení, finanční úřady, ministerstvo a jiné.

## **Základní sazba minimální mzdy**

Výše základní sazby minimální měsíční hrubé mzdy je pro rok 2011 rovna 8 000 Kč nebo 48,10 Kč za hodinu. Zákoník práce uvádí, že základní sazba nesmí být nižší než 7 995 Kč za měsíc nebo 48,10 Kč za hodinu. Minimální mzda se v České republice změnila již patnáctkrát, její vývoj od vzniku je znázorněn v příloze č. 1.

Minimální hodinová mzda při stanovené pracovní době 40 hodin týdně se od roku 1991 zvyšovala z původních 10,80 Kč na 48,10 Kč, které bylo poprvé dosaženo v červenci roku 2006. Již pět let zůstává minimální mzda beze změny ve výši 48,10 Kč.

Jestliže zaměstnanec pracuje v jiné hodinové dotaci než 40 hodin za týden, musí se minimální hodinová mzda upravit. [7]

## **Sazby minimální mzdy při omezeném pracovním uplatnění zaměstnance**

Zaměstnanci mohou mít různá omezení pracovního uplatnění z důvodu věku a invalidity. V těchto případech jsou stanoveny odlišné sazby minimální mzdy nařízením vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním

prostředí. Existuje podmínka dle zákoníku práce, že další sazby nesmí být nižší než 50% základní sazby minimální mzdy.

#### a) První pracovní poměr zaměstnance ve věku 18 – 21 let

Jestliže je zaměstnanci 18 – 21 let a jde-li o jeho první pracovní poměr, sazba minimální mzdy je snížena na 90% základní sazby po dobu 6 měsíců od vzniku pracovního poměru. [18]

Tab. 2.4 Snížená sazba minimální mzdy při prvním pracovním poměru zaměstnance ve věku 18 – 21 let

Příčina omezení	Výše sazby	Měsíční minimální mzda	Hodinová mzda
- věk 18 – 21 let	90% z 8 000 Kč	7 200 Kč	43,30 Kč
- první pracovní poměr	90% z 48,10 Kč		

#### b) Mladistvý zaměstnanec

Do skupiny mladistvých patří občané ve věku 15 - 17 let. I tato skupina lidí může vykonávat pracovní činnost a přijímat za odvedenou práci mzdu. Je zde však omezení výše minimální mzdy, a to ve výši 80% základní sazby. Mladistvý může obdržet jako nejnižší přípustnou měsíční mzdu 6 400 Kč, popřípadě hodinovou mzdu 38,50 Kč. [18]

Tab. 2.5 Snížená sazba minimální mzdy pro mladistvé

Příčina omezení	Výše sazby	Měsíční minimální mzda	Hodinová mzda
- věk 15 – 17 let	80% z 8 000 Kč 80% z 48,10 Kč	6 400 Kč	38,50 Kč

#### c) Poživatel invalidního důchodu I. a II. stupně

Snížená sazba ve výši 75% ze základní sazby minimální mzdy je určena pro poživatele částečného invalidního důchodu, tj. první a druhý stupeň invalidity. Měsíční hrubá minimální mzda je poté 6 000 Kč a hodinová mzda 36,10 Kč. [18]

Tab. 2.6 Snížená sazba minimální mzdy pro poživatele invalidního důchodu I. a II. stupně

Příčina omezení	Výše sazby	Měsíční minimální mzda	Hodinová mzda
- invalidita I. a II. stupně	75% z 8 000 Kč 75% z 48,10 Kč	6 000 Kč	36,10 Kč

#### **d) Poživatel invalidního důchodu a invalidní mladistvý III. stupně invalidity**

V případě invalidity třetího stupně pobírají občané plný invalidní důchod, při kterém mohou vykonávat pracovní činnost s ohodnocením ne nižším než 50% z 8 000 Kč, což činí 4 000 Kč měsíčně. Není přípustná nižší mzda. Takto snížená sazba minimální mzdy je určena i pro mladistvého zaměstnance, který je invalidní ve třetím stupni a nepobírá plný invalidní důchod. [18]

Tab. 2.7 Snížená sazba minimální mzdy pro poživatele invalidního důchodu a pro invalidní mladistvé III. stupně invalidity

<b>Příčina omezení</b>	<b>Výše sazby</b>	<b>Měsíční minimální mzda</b>	<b>Hodinová mzda</b>
- invalidita III.stupně	50% z 8 000 Kč 50% z 48,10 Kč	4 000 Kč	24,10 Kč

Jestliže mzda nebo odměna z dohody nedosáhne minimální mzdy při stanovené pracovní době 40 hodin týdně, zaměstnavatel je povinen zaměstnanci doplatit rozdíl, který vzniká odečtením skutečně dosaženého měsíčního příjmu a minimální měsíční mzdy, popřípadě rozdíl vzniklý odečtením mzdy připadající na 1 odpracovanou hodinu a minimální hodinové mzdy. To znamená, že pokud by se zaměstnavatel rozhodl ušetřit stanovením nižší mzdy než minimální, nebude mu plynout z tohoto počínu žádná výhoda, bude muset nakonec mzdu zaměstnance doplatit do výše minimální mzdy. [7]

#### **Minimální mzda v zemích Evropské unie**

Stanovení minimální mzdy je v kompetenci jednotlivých členských států Evropské unie. Minimální mzdu jako celostátně platnou má ustanoveno 20 z 27 států Evropské unie. Jedná se o Francii, Španělsko, Portugalsko, Řecko, Belgie, Nizozemsko, Lucembursko, Irsko, Velkou Británii, Českou republiku, Slovensko, Polsko, Maďarsko, Slovinsko, Estonsko, Litvu, Lotyšsko, Bulharsko, Rumunsko a Maltu.

Některé další členské státy jsou zastánci odlišného přístupu stanovení minimální mzdy, který spočívá v uplatňování nejnižších úrovní mezd v kolektivních smlouvách. Tento princip je používán v členských státech, které se vyznačují vysokou mírou odborové organizovanosti. Patří zde například Německo, Rakousko, Itálie, Norsko, Švédsko, Finsko. V kolektivní smlouvě může být stanovena jedna minimální mzda, popřípadě několik úrovní minimální mzdy dle odvětví, oborů, kvalifikací a jiného členění.

Výše minimálních mezd členských zemích Evropské unie v přepočtu na českou měnu jsou pro srovnání uvedeny v příloze č. 2. [27]

V roce 2011 došlo k navýšení minimálních mezd ve čtyřech zemích Evropské unie, a to ve Francii, Španělsku, Portugalsku a Slovensku. Irsko je jediná členská země, která snížila minimální mzdu z důvodu zhoršení ekonomické situace státu.

Nejvyšší minimální mzda je v roce 2011 v Lucembursku, Belgii a Nizozemí, naopak nejnižší minimální mzdu vykazuje Bulharsko a Rumunsko. Dle statistik v České republice za minimální mzdu pracuje přibližně 1% zaměstnanců, v Lucembursku každý sedmý zaměstnanec. [28]

### **Příjmy nezahrnované do minimální mzdy**

Při posouzení minimální mzdy se do mzdy nezahrnuje práce přesčas, příplatek za práci ve státní svátek, za práci v sobotu a v neděli, za noční práci, za práci ve ztížených pracovních podmínkách. [7]

#### **a) Příplatek za práci přesčas**

Zaměstnanci náleží za práci přesčas finanční plnění nebo náhradní volno. Jakou formou bude práce přesčas kompenzována záleží na vzájemné dohodě zaměstnavatele a zaměstnance. Zaměstnanci přísluší za přesčas mzda zvýšená minimálně o 25% průměrného hodinového výdělku. Jestliže si zaměstnanec sjedná náhradní volno, musí být uplatněno nejpozději do 3 měsíců po vykonání práce přesčas.

Od 1. ledna 2008 existuje časové omezení pro možnost vykonávání práce přesčas. Vedoucí pracovníci mohou za rok odpracovat maximálně 150 hodin přesčasů. [1]

#### **b) Příplatek za práci ve státní svátek**

Jestliže státní svátek připadne na pracovní den a zaměstnanec v tento den pracuje, má přednostní nárok na náhradní volno, popřípadě příplatek za práci ve svátek dle dohody se zaměstnavatelem, a to minimálně ve výši průměrného výdělku.

Zaměstnanci, který ve státní svátek připadající na pracovní den nevykonává pracovní činnost, a je odměňován měsíční mzdou bez ohledu na počtu odpracovaných hodin, se měsíční mzda nekrátí. Jestliže je odměňován hodinovou mzdou, náleží mu náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku. [1]



### **c) Příplatek za práci v sobotu a v neděli**

Jestliže zaměstnanec pracuje v sobotu a v neděli, přísluší mu mzda a příplatek ke mzdě ve výši nejméně 10% průměrného výdělku. Jinou výši příplatku lze stanovit v kolektivní smlouvě. Při výkonu práce v zahraničí, která případně podle místních podmínek na dny odpočinku v týdnu, zaměstnavatel může poskytnout zaměstnanci příplatek jako za práci v sobotu a v neděli. [1]

### **d) Příplatek za noční práci**

Práce v noci je dle zákoníku práce taková práce, která je konaná mezi 22. hodinou a 6. hodinou ranní. Zaměstnanci přísluší za práci v noci příplatek nad rámec mzdy ve výši minimálně 10% z průměrného hodinového výdělku. Jinou výši příplatku lze stanovit v kolektivní smlouvě. [1]

### **e) Příplatek za práci ve ztížených pracovních podmínkách**

Zaměstnanci, který pracuje ve ztíženém pracovním prostředí, náleží příplatek ke mzdě ve výši nejméně 10% hodinové minimální mzdy za každý ztěžující vliv. Příkladem práce ve ztížených pracovních podmínkách je práce s chemickými látkami, práce v prašném a hlučném prostředí, v horku, chladu a ve výškách. [1]

## **2.4.6 Zaručená mzda**

Zaručená mzda je upravena také zákoníkem práce a nařízením vlády č. 567/2006 Sb. Rozdíl mezi minimální mzdou a zaručenou mzdou vychází z existence kolektivních vyjednávání mezd a ze sfér, ve kterých konkrétní organizace fungují. Minimální mzda se využívá v organizacích podnikatelské sféry, ve kterých se uplatňuje kolektivní vyjednávání o mzdách. Zaručenou mzdu uplatňují organizace nepodnikatelské sféry a podnikatelské sféry, ve kterých nejsou sjednány mzdové podmínky kolektivní smlouvou. Nařízení vlády vymezuje osm nejnižších úrovní zaručené mzdy, které jsou odstupňovány podle složitosti, odpovědnosti a namáhavosti vykonávaných prací za předpokladu, že nejnižší úroveň pro první skupinu prací není nižší než základní sazba minimální mzdy dle zákoníku práce. Úrovně zaručené mzdy jsou předmětem přílohy č. 3. [18]

Výčet prací jednotlivých skupin, dle kterých se odvíjí výše zaručené mzdy, je uveden v příloze k nařízení vlády č. 567/2006 Sb. Například pracovní činnosti související s výpočtem mezd spadají do 4. skupiny, ve které je zaměstnancům zaručena mzda ve výši 10 800 Kč za měsíc, tj. 64,70 Kč za hodinu. Činnosti, které lze zahrnout do této skupiny dle přílohy

k nařízení vlády jsou: „Výpočet výše, zajišťování výplaty, zúčtování mzdy, náhrad mezd, nemocenského a dalších plnění poskytovaných zaměstnancům, výpočet a provádění srážek ze mzdy, zajišťování agendy daně z příjmu ze závislé činnosti zaměstnanců, pojistného na sociální a zdravotní pojištění.“<sup>6</sup>

Jako u minimální mzdy i zde platí povinnost doplatku ke mzdě do výše nejnižší úrovně zaručené mzdy. Do posouzení zaručené mzdy se nezahrnuje práce přesčas, příplatek za práci ve státní svátek, za práci v sobotu a v neděli, za noční práci, za práci ve ztížených pracovních podmínkách.

#### **2.4.7 Průměrná mzda**

Problematika průměrné mzdy, respektive průměrného výdělku, je upravena zákoníkem práce v §351 - §362. Rozdíl v pojmosloví spočívá ve využití dané veličiny. Zatímco s průměrným výdělkem pracují podnikatelé v rámci pracovněprávního vztahu a je upraven v zákoníku práce, průměrnou mzdu zjišťuje Český statistický úřad pro statistické účely a v zákoníku úprava chybí.

Průměrný výdělek se vypočítává z hrubé mzdy zaměstnance a z odpracované doby v rozhodném období. Rozhodným obdobím je předchozí kalendářní čtvrtletí. Průměrný výdělek se zjišťuje k prvnímu dni kalendářního čtvrtletí, a to k 1.1., 1.4., 1.7. a 1.10. Jestliže zaměstnanec v rozhodném období neodpracoval 21 dnů, použije se místo průměrného výdělku pravděpodobný výdělek.

Pravděpodobný výdělek lze stanovit třemi způsoby. První způsob spočívá v sečtení základní mzdy s pravděpodobnou částkou nadtarifní složky mzdy, druhý způsob využívá skutečně dosažené mzdy od počátku rozhodného období a počtu skutečně odpracovaných hodin v tomto období. Poslední možností je odvození průměrného výdělku z průměru vypočteného ze součtu průměrných výdělků zaměstnanců, kteří u zaměstnavatele vykonávají stejnou nebo obdobnou práci. [1]

V případě, že zaměstnavatel uplatní pro výpočet průměrného výdělku odpracovanou dobu, použije se za rozhodné období předchozích 12 kalendářních měsíců po sobě jdoucích.

Český statistický úřad každým rokem zveřejňuje průměrnou měsíční hrubou mzdu, která vychází nejen z příjmů v podnikatelské sféře, ale i z příjmů obdržných ve státní správě v podobě platu. Vývoj průměrné měsíční hrubé mzdy v letech 2000 až 2010 je uveden v příloze č. 4. [29]

---

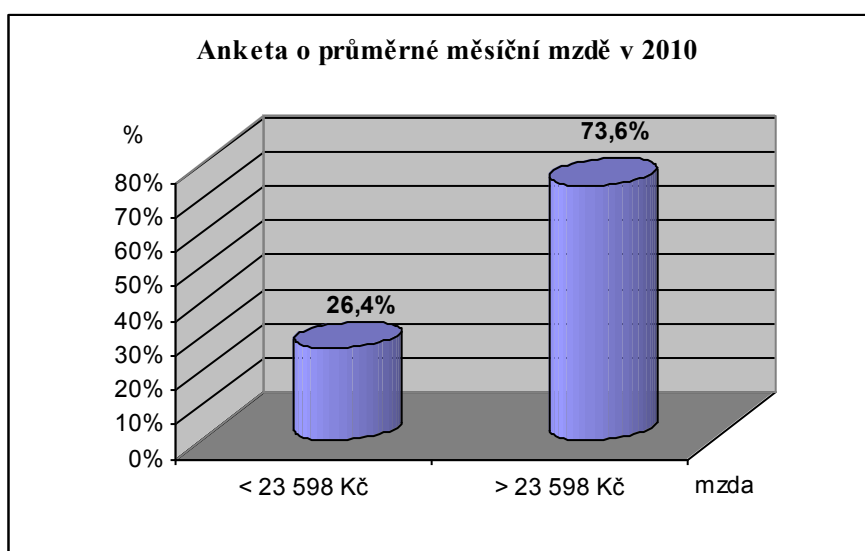
<sup>6</sup> Příloha k Nařízení vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí, ve znění pozdějších předpisů.

Z tabulky vývoje průměrné hrubé mzdy umístěné v příloze je zřejmý její každoroční nárůst přibližně o tisíc korun. Od roku 2000 do 2010 došlo ke zvýšení průměrného výdělku o 10 269 Kč a k největšímu navýšení došlo v roce 2008, kdy se průměrná hrubá mzda zvýšila o 1 636 Kč. Nejmenší navýšení Český statistický úřad zachytil v roce 2010. Při posouzení skutečné změny v průměrných mzdách je vhodné vycházet z reálných hodnot, které jsou již upravené o inflaci.

Rostoucí mzdy by měly znamenat růst životní úrovně zaměstnanců, praxe je však mnohdy jiná. Přestože hodnoty průměrných mezd stále rostou, životní úroveň většiny zaměstnanců stagnuje. Důvodem je rostoucí inflace, současné zvyšování cen výrobků a služeb, výdajů na bydlení, energie a dalších výdajů. Většina obyvatel České republiky průměrné hrubé mzdy nedosahuje. Dle zprávy o příjmové a výdajové situaci domácností České republiky zveřejněné ministerstvem práce a sociálních věcí vyplývá, že průměrné mzdy nedosahuje až 2/3 zaměstnanců.<sup>7</sup> Hodnoty průměrné mzdy jsou navýšeny příjmy podnikatelů a vysoce postavených lidí.

Zprávu ministerstva potvrzuje anketa<sup>8</sup> zveřejněná v květnu 2010, týkající se výše průměrných mezd. Ankety se zúčastnila široká veřejnost v počtu 31 316 lidí, data byla sbírána dle nahodilosti. Dotázaní odpovídali na otázku: „Jaká je vaše hrubá mzda?“ Účastníci ankety měli na výběr ze dvou možností dle následujícího grafu.

Obr. 2.3 Anketa o dosahování průměrné mzdy zaměstnanci v ČR



[Zdroj: <http://novinky.cz>]

<sup>7</sup> Zprávu zpracovalo MPSV ČR na základě podkladů Českého statistického úřadu

<sup>8</sup> Anketa je zveřejněná na portálu <http://novinky.cz> v sekci ekonomika

Anketa vypovídá o tom, že průměrná mzda je pro většinu obyvatel nedosažitelná. Situace by zřejmě nebyla výrazně odlišná i v letošním roce, kdyby byla obdobná anketa vyhlášena.

Při výpočtu průměrného výdělku pro potřeby náhrad mezd, pro daňové účely a pojistné lze do hrubého příjmu zahrnout jen mzdová plnění vykonávána za práci. Za výkon práce se nepovažuje náhrada mzdy, náhrada výdajů poskytovaných v souvislosti s výkonem práce, náhrada za škodu při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání a odměny za pracovní pohotovost. Plnění uvedené v příloze č. 5 nelze zahrnout do hrubé mzdy pro zjištění průměrného výdělku.

O skutečné výši a vývoji mezd vypovídají lépe další ukazatele, mezi které patří reálná a nominální mzda.

#### 2.4.8 Nominální a reálná mzda

*Nominální mzda* je peněžní částka vyplácená za pracovní výkon vymezený dohodou mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. *Reálná mzda* se používá k určení skutečné hodnoty mzdy, znázorňuje, co lze za mzdu pořídit. Reálná mzda je dána poměrem nominální mzdy k cenám zboží a služeb a představuje kupní sílu. Reálnou mzdu znázorňuje následující vzorec.

$$\text{Reálná mzda} = \text{nominální mzda} - \text{inlace}$$

Rozdíl mezi nominální a reálnou mzdou lze vysvětlit na konkrétním příkladu. Zaměstnavatel vyplácí každý měsíc svému zaměstnanci mzdu ve výši 10 000 Kč a rozhodne se, že mu za stejný výkon práce navýší mzdu o 1 500 Kč, tj. o 15%. Zaměstnanec sice obdrží po zvýšení nominální mzdu 11 500 Kč, ale reálně se jedná o částku nižší, jelikož se mzda snižuje o inflaci ve výši 1,7%<sup>9</sup>. Reálně si zaměstnanec nepolepšil o celých 1 500 Kč, ale jen o 1 305 Kč z důvodu rostoucích cen.

Při žádosti o zvýšení mzdy je vhodné, aby zaměstnanec bral v potaz míru inflace, která představuje rostoucí ceny statků a služeb.

---

<sup>9</sup> Průměrná roční míra inflace v únoru 2011

### **3 Mzdy z pohledu daňového a odvodového**

Každý zaměstnavatel i zaměstnanec by měl být schopen vypočítat si čistou mzdu z hrubého příjmu. Výše hrubé a čisté mzdy je prioritní aspekt rozhodování, zda-li zaměstnavatel přijme nové zaměstnance a zaměstnanec vstoupí do pracovněprávního vztahu dané společnosti. Bez znalostí odvodů z příjmů jen ztěží může zaměstnanec a zaměstnavatel posoudit, zda-li je pro zaměstnance ohodnocení přípustné či nikoli, zda-li může pracovat za danou mzdu, a z pohledu zaměstnavatele, zda-li může uzavřít pracovněprávní vztah vzhledem ke mzdovým nákladům.

Výše čisté mzdy je závislá na odvodech pojistného na sociální zabezpečení, zdravotní pojištění a na zálohách na daň z příjmů.

#### **3.1 Obecný výpočet mezd zaměstnance**

Zaměstnanci přísluší za vykonanou práci na základě pracovněprávního vztahu určitá výše hrubé mzdy, ze které je nutné měsíčně odvádět pojistné a zálohy na daň z příjmů. Zaměstnanec je poplatníkem daně, avšak zálohy na daň z příjmů a sražené pojistné je povinnen odvádět zaměstnavatel, který je tak považován za plátce daně.

##### **3.1.1 Výpočet čisté mzdy zaměstnance**

Zaměstnanci mají nárok na mzdu za odpracovanou práci. Zaměstnavatelé mají povinnost mzdu vypočítat, provést srážky ze mzdy a odvést mzdu v předem stanoveném termínu zaměstnanci. Forma odvodu závisí na domluvě zaměstnavatele a zaměstnance. Zákon předepisuje výplatu mzdy v hotovosti, avšak lze výplatu provést i bezhotovostním převodem, jestliže k tomu dá zaměstnanec písemný souhlas. Převážná většina výplat mezd v České republice je uskutečňována bezhotovostní formou.

Výpočet hrubé mzdy, zákonných odvodů a následné čisté mzdy je v kompetenci zaměstnavatele, respektive mzdové účetní. Přesto je v zájmu všech zaměstnanců, aby se v dané problematice také orientovali a byli schopni si svou mzdu a odvody zkontrolovat a vypočítat.

Podkladem pro výpočet mzdy je pracovní výkaz zaměstnance, kde je zachycen počet odpracovaných a neodpracovaných hodin. Je zde zaznamenána případná dovolená, svátky, práce přesčas, práce v sobotu či neděli, volno bez náhrady příjmu a další. Mzdové účetní musí mít veškerou dokumentaci vztahující se k pracovněprávnímu poměru každého zaměstnance, kde je mimo jiné zřetelná mzdová forma a fond pracovní doby. [1]

Srážky ze mzdy jsou upraveny v mnoha právních předpisech zahrnující pracovní, občanské, daňové, správní, rodinné právo a práva sociálního zabezpečení. Srážky ze mzdy lze roztrždit do tří okruhů dle zákoníku práce:

- srážky stanovené zákonem
- srážky na základě dohod o srážkách ze mzdy
- srážky k úhradě členských příspěvků členem odborové organizace

Mezi povinné odvody ze mzdy, kromě zálohy na daň z příjmů, patří platby na sociální a zdravotní pojištění. Jak se díky nim snižuje hrubá mzda, je demonstrováno následujícím obecným výpočtem.

Tab 3.1 Obecný výpočet mzdy s legendou a názorným příkladem v roce 2011

Postup výpočtu ČM	Legenda	Příklad <sup>10</sup>
<b>Hrubá mzda</b>	dále jen HM	<b>15 000</b>
Superhrubá mzda = Základ daně	134% z HM (34% - odvod zaměstnavatele nad rámec hrubé mzdy)	20 100
- nezdanitelné části základu daně	dary, úroky z úvěru, příspěvky na penzijní připojištění, pojistné na soukromé životní pojištění, členské příspěvky, úhrada za zkoušky	/
- odčitatelné položky od základu daně	daňová ztráta, výdaje na realizaci projektů výzkumu a vývoje, vypořádání majetkového podílu	/
Zaokrouhlený základ daně	zaokrouhlování na 100 Kč nahoru	20 100
- pojistné na zdravotní pojištění	dále jen ZP = 4,5 % z HM	675
- pojistné na sociální pojištění	dále jen SP = 6,5 % z HM	975
Záloha na daň z příjmů před slevami	15% ze zaokrouhleného základu daně	3 015
- slevy na dani	na poplatníka a další	1 970
Záloha na daň z příjmů po slevách		1 045
<b>Čistá mzda = HM – SP – ZP - záloha na daň z příjmů</b>		<b>12 305</b>

<sup>10</sup> Měsíční hodnoty v Kč pro rok 2011

Při výpočtu daňové povinnosti z dosažených příjmů se využívá superhrubé mzdy, která představuje hrubou mzdu navýšenou o pojistné, které je povinen zaměstnavatel platit za zaměstnance. Pojem superhrubé mzdy není zakotven v žádném právním předpisu, byl zlidověn za účelem zjednodušení nové metody výpočtu zálohy na daň z příjmů od 1. ledna 2008. Pro rok 2011 činí částka odvodu za zaměstnavatele 34% z hrubé mzdy zaměstnance. Superhrubá mzda se zaokrouhluje na stokoruny nahoru a tvoří tak základ daně pro následné zdanění. Základ daně před zaokrouhlením lze snížit nezdanitelnými částmi, které jsou upraveny v §15 zákona o daních z příjmů a odčitatelnými položkami, které jsou uvedeny v §34 zákona o daních z příjmů. Záloha na daň z příjmů fyzických osob představuje 15% ze zaokrouhleného základu daně a daňovou povinnost lze snížit o slevy na dani. Pojistné na zdravotní pojištění a na sociální zabezpečení se počítá z hrubé mzdy, nikoli ze superhrubé mzdy. Mzda se zakrouhluje na celé koruny směrem nahoru.

Z pohledu zaměstnavatele je důležité vymezit mzdové náklady na pracovní místo. Kromě sražených odvodů z hrubé mzdy zaměstnance musí zaměstnavatel odvést pojistné nad rámec hrubé mzdy, které činí celkem 34%, a to tak, že 25% z hrubé mzdy připadá na pojistné na sociální zabezpečení a 9% na pojistné na zdravotní pojištění. Mzdové náklady a veškeré odvody, které je povinen zaměstnavatel odvést ze mzdy ve výši 15 000 Kč, jsou znázorněny v tab. 3.2.

Tab 3.2. Mzdové náklady, pojistné a daň z příjmů z pohledu zaměstnavatele

<b>Hrubá mzda</b>	<b>15 000 Kč</b>
Mzdové náklady zaměstnavatele	20 100 Kč
Pojistné:	
- odvod na OSSZ ( $31,5\% = 25\% + 6,5\%$ )	4 725 Kč
- odvod na ZP ( $13,5\% = 9\% + 4,5\%$ )	2 025 Kč
Záloha na daň z příjmů ze závislé činnosti a funkčních požitků	
- odvod na příslušný finanční úřad	1 045 Kč
<b>Mzda k výplatě zaměstnanci</b>	<b>12 305 Kč</b>

Jestliže se zaměstnavatel rozhodne zaměstnat zaměstnance na pracovní poměr či dohodu o pracovní činnosti, musí počítat s náklady, které se mzdou souvisí. V případě, že určí zaměstnanci mzdu ve výši 15 000 Kč, musí brát v úvahu veškeré mzdové náklady. Nad rámec hrubé mzdy bude měsíčně odvádět 5 100 Kč představující pojistné na sociální

a zdravotní pojištění hrazené zaměstnavatelem. Ten by měl vždy posoudit, zda-li jeho finanční situace umožňuje tuto skutečnost akceptovat či nikoli.

Zaměstnavatel v případě sjednané mzdy 15 000 Kč odvede institucím celkem 7 795 Kč. Okresní správě sociálního zabezpečení náleží částka ve výši 4 725 Kč, zdravotní pojišťovně odvede 2 025 Kč a na účet příslušného finančního úřadu poukáže zálohu na daň ve výši 1 045 Kč.

### **3.1.2 Splatnost a výplata mzdy**

Splatnost mzdy je upravena v §141 až §144 zákoníku práce. Zaměstnanec má nárok na vyplacení přiznané mzdy vycházející ze splnění určitých podmínek (například odpracování určité doby, splnění zadaného úkolu apod.) a odměny, o které rozhodl zaměstnavatel. Rozdíl mezi splatností a výplatou mzdy lze pochopit z následujícího vyjádření. Splatnost je charakteristická vlastnost práva na vyplacení mzdy, zatímco výplata je uspokojení tohoto práva, je splnění závazku zaměstnavatele vůči zaměstnanci.

„Mzda je splatná po vykonání práce, a to nejpozději v kalendářním měsíci následujícím po měsíci, ve kterém vzniklo zaměstnanci právo na mzdu nebo některou její složku.“<sup>11</sup>

Zaměstnavatel musí stanovit v době splatnosti pravidelný výplatní termín, není-li stanoveno v kolektivní smlouvě či jiném předpisu jinak. Jestliže tento den připadne na sobotu, neděli či státní svátek, je výplatním termínem předcházející pracovní den.

Zaměstnanci náleží hodinová mzda i za zlomky hodin, které odpracoval v odbobí, za které se mzda poskytuje a které byly vykázány v evidenci pracovní doby. Mzda musí být zaokrouhlována ve prospěch zaměstnanců, opačný způsob je nepřipustný.

Existují zvláštní splatnosti mzdy, mezi které patří výplata mzdy před nástupem dovolené a při skončení pracovního poměru. V případě, že výplatní termín by připadl na odbobí dovolené, zaměstnavatel musí vyplatit zaměstnanci mzdu před nástupem na dovolenou, popřípadě poskytne alespoň zálohu, pokud to neumožňuje technika výpočtu mezd. Zaměstnavatel tak musí učinit vždy bez žádosti zaměstnance, pokud se nedohodnou jinak. Druhým případem zvláštní splatnosti mzdy je výplata při skončení pracovního poměru. Zaměstnanec může zažádat o výplatu ke dni skončení pracovního poměru, zaměstnavatel tak učiní, jestliže to umožňuje technika výpočtu mezd. V opačném případě dochází k výplatě nejpozději v obvyklém výplatním termínu. [1]

---

<sup>11</sup> §141 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., *zákoník práce*, ve znění pozdějších předpisů



Mzda může být doručena hotovostním či bezhotovostním způsobem. Dle zákoníku práce má zaměstnanec nárok na odbržení mzdy v hotovosti na pracovišti. Jestliže si přeje obdržet výplatu bezhotovostním platebním stykem, zaměstnavatel je povinen žádost respektovat.

„Jestliže zaměstnavatel neposkytne zaměstnanci mzdu či jiné peněžité plnění řádně a včas, je v prodlení. Prvním dnem prodlení je následující kalendářní den po dni, kdy mělo být plnění vyplaceno.“ [1] Zaměstnanec se v případě prodlení může bránit žalobou u soudu a může požadovat úroky z prodlení, jejichž výše je stanovena nařízením vlády č. 142/1994 Sb.<sup>12</sup> Nárok na úroky z prodlení výplaty mzdy je oprávněný jen u peněžitých plnění, u naturálních nikoli.

Mzda se vyplácí v českých korunách dle zákoníku práce, připouští se také jiná dohodnutá měna v případě výkonu činnosti v zahraničí.

### **3.2 Zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů**

Problematika mezd je ukotvena v mnoha právních předpisech, mezi které patří zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů. Zákon je rozdělen na 6 částí. První část se týká příjmů fyzických osob (§2 – §16), druhá část je určena pro právnické osoby (§17 – §21), třetí část zahrnuje společná ustanovení pro fyzické i právnické osoby, zbylé části se věnují vybíráním daně z příjmů, ustanovením o kompetencích vlády České republiky v souvislosti s vymezením daně a přechodnými a závěrečnými ustanoveními. Zákon je návodem, jak správně vymezit daňovou povinnost poplatníka, která plyne z pracovněprávní činnosti, samostatné výdělečné činnosti a dalších druhů příjmů. [9]

Výše mzdy určená k výplatě je závislá na odpracované době, ohodnocení za vykonanou práci a srážkách ze mzdy, mezi které patří kromě pojistného na zdravotní pojištění a sociální zabezpečení daň z příjmů. Pro stanovení výše daně je rozhodné vymezení příjmů, které jsou předmětem daně, nejsou předmětem daně, popřípadě jsou od daně osvobozené. Příjmy z pracovněprávního vztahu jsou upraveny v §6 zákona o daních z příjmů jako příjmy ze závislé činnosti a funkčních požitků.

---

<sup>12</sup> Nařízení vlády č. 142/1994 Sb., kterým se stanoví výše úroků z prodlení a poplatku z prodlení dle ObčZ

### 3.2.1 Způsob zdanění a sazba daně

Do konce roku 2007 byla v České republice uplatňována progresivní daň, závislá na výši dosažených příjmů. Daň se pohybovala od 12% do 32% a neexistoval žádný maximální limit pro odvod pojistného na sociální a zdravotní pojištění. Čím více poplatník vydělal, tím vyšší daň mu byla vyměřena. Od 1. ledna 2008 bylo progresivní zdanění nahrazeno daní rovnou, kterou vláda slibovala spravedlivější zdanění. O prosazení rovné daně se zapříčinila vláda Občanské demokratické strany. Způsob zdanění je velmi spekulativním tématem především v předvolebním období, kdy lze důchodovou reformou ovlivnit a přivést na svou stranu řadu občanů. Rovná daň se uplatňuje již 4 roky a stále se zvažuje, zda-li se nevrátit k původnímu progresivnímu způsobu zdanění. [29]

V současnosti je daňová sazba jednotná ve výši 15 % pro všechny fyzické osoby bez ohledu na výši příjmů, čímž má být dosaženo rovnosti. Přesto z hlubší analýzy vyplývá, že úplné rovnosti dosaženo není. Daňový systém v České republice při aplikaci rovné daně je lehce progresivní vlivem uplatňování slev na dani. S růstem příjmů se zvyšuje efektivní zdanění. Růst zdanění je zřetelný v tab. 3.3, kde je pro výpočet daně z příjmů uplatněna sleva na poplatníka. [21]

Tab. 3.3 Princip efektivního zdanění

Hrubý příjem (Kč)	Daňové zatížení - 15% daň (Kč)	Efektivní sazba daně <sup>13</sup> (%)
9 000	0	0
25 000	3 055	12,22
45 000	7 075	15,72
65 000	11 095	17,07

Nerovnost ve zdanění je zřejmá i u příjmů dosahující nadstandardní výše. Jestliže poplatník dosáhne příjem okolo 200 000 Kč, o rovnou daň se již nejedná, jelikož po překročení maximálního limitu lidé odvádějí v přepočtu nižší daň než zaměstnanci s příjmem pod limitem. Tato skutečnost je zapříčiněna stropem neboli maximálním limitem pro odvod pojistného. Pro příjmy nad limitem již neplatí superhrubá mzda jako základ daně, ale daň se vypočte jen z hrubé mzdy, tudíž dochází k nižšímu zdanění.

<sup>13</sup> Efektivní sazba daně = procentuální podíl představující skutečnou výši daně z příjmů po uplatnění slev na dani vzhledem k dosaženému hrubému příjmu

Ve výsledku je daň rovná jen u osob samostatně výdělečných činných, u kterých se daň vypočítává ze základu daně nenavyšovaného o zaplacené povinné pojistné. U zaměstnanců se daň vypočítává ze superhrubé mzdy, tj. mzdy navýšené o sociální a zdravotní pojištění, které odvádí za zaměstnance zaměstnavatel.

Důvodem zavedení rovné daně bylo zvýšit transparentnost mzdových nákladů a ulehčit podnikatelům administrativu související s účtováním vedlejších mzdových nákladů.

### **3.2.2 Slevy na dani**

Daňová povinnost je závislá na uplatnění slev na dani. Slevy na dani může uplatnit každý, kdo prokáže skutečnosti rozhodné pro přiznání slevy, a to například doložením prohlášení k dani z příjmů fyzických osob, potvrzení o studiu, o invaliditě.

Slevy na dani se odečítají od celkově vypočítané daně a lze je uplatnit buď každý měsíc prostřednictvím zaměstnavatele v rámci měsíční výplaty, popřípadě při ročním vyúčtování daně z příjmů. Jedinou výjimkou je sleva na vyživovanou manželku či vyživovaného manžela, kdy měsíční uplatnění slevy není možné.

Vývoj slev na dani z příjmů od roku 2007 až do roku 2011 jsou uvedeny v příloze č. 6.

#### **a) Sleva na poplatníka**

Sleva na poplatníka se s účinností od 1. ledna 2011 snížila o 1 200 Kč z původních 24 840 Kč ročně, tj. o 100 Kč měsíčně. Snížení bylo iniciováno po povodních v České republice v roce 2010, kdy se vláda po zvážení rozhodla o přijetí opatření vzájemné pomoci a solidarity. V důsledku opatření se každému poplatníkovi zvyšuje zdanění příjmů o 100 Kč měsíčně, což je realizováno nižší slevou na dani. [20]

Jestliže poplatník nepracoval po celý kalendářní rok, ale jen několik měsíců, má přesto nárok na celou výši roční slevy. Při výpočtu měsíční zálohy na daň z příjmů lze uplatnit jen 1/12 roční slevy, zbylou daň zaměstnavatel musí zaměstnanci srazit. Poplatník si může zažádat o roční zúčtování daně v následujícím roce a uplatnit tak celou výši roční slevy. Přeplatek na dani je mu poté vrácen. Zaměstnanec má nárok jen na takovou část slevy na dani, která pokryje skutečně vyměřenou daňovou povinnost. Nevyužitá část slevy na dani z důvodu nízkých příjmů poplatníkovi nepřísluší a propadá.

## **b) Sleva na dítě**

Slevu na dítě lze uplatnit snížením daňové povinnosti o 11 604 Kč za rok a přípustné je uplatňování měsíčních slev ve výši 967 Kč. Jestliže má poplatník nízké příjmy a slevu nevyužije celou, obdrží přebytek slevy jako *daňový bonus* připočtením k čisté mzdě ještě tentýž měsíc. Princip daňového bonusu je znázorněn v příloze č. 15.

Sleva se týká dětí, které žijí s příjemcem slevy ve společné domácnosti. Může jít o děti vlastní, osvojené, v náhradní péči, o dítě druhého z manželů, popřípadě vnouče, jehož rodiče nemají příjmy, ze kterých by si mohli slevu na dani uplatnit. Slevu nelze uplatnit, jestliže v domácnosti žije poplatník s dítětem, o kterého se jen dlouhodobě stará a nejedná se o určitý druh zákonné péče. Pro uplatnění slevy je současně rozhodující věk dítěte a studium. Slevu na dani lze uplatnit, jestliže je dítě nezletilé až do ukončení povinné školní docházky, popřípadě je-li dítě zletilé (dovrší 18-ti let), ale soustavně se připravuje na budoucí povolání nebo se připravovat nemůže z důvodu zdraví, maximálně však do věku 26 let. V případě doktorského studia se hranice zvyšuje na 28 let. Na možnosti uplatnění slevy u rodiče nemá vliv, že studující dítě zároveň pracuje a má z pracovněprávní činnosti příjmy. Na slevu má i v tomto případě nárok. [9]

## **c) Sleva na vyživovanou manželku/manžela**

Slevu ve výši 24 840 Kč lze uplatnit na manžela či manželku za předpokladu, že žijí ve společné domácnosti, podílejí se společně na výdajích a druhý z manželů nedosáhl příjem za rok 2010 ve výši 68 000 Kč. Nelze čerpat slevu na druha a družku, pouze na manželé. Slevu nelze uplatňovat měsíčně, uplatní se až v daňovém přiznání či ročním zúčtování, jelikož je nejisté, zda-li v průběhu roku druhý z manželů nepřekročí hranici pro možnost uplatnění této slevy. Jestliže manžel nebo manželka je držitelem ZTP/P, zvyšuje se sleva na dvojnásobek, tj. 49 680 Kč. [9]

Pro uplatnění slevy je rozhodující posoudit výši příjmů a zda-li jde o příjmy, které lze do příjmů zahrnout či nikoli. Zahrnují se příjmy aktuálního roku, ale také doplatky z minulých let. Výčet těchto příjmů je uveden v příloze č. 7.

## **d) Sleva na dani na studenta**

Sleva se týká studentů, kteří vedle studia vykonávají klasické zaměstnání nebo brigády. Jestliže splňují podmínku pracujících osob, které studují na školách uznané státem a nedosáhli 26 let, u prezenčního doktorského studia 28 let, mohou uplatnit nejen daňovou

úlevu v podobě slevy na poplatníka, ale současně i slevu na studenta ve výši 4 020 Kč za rok. Slevu lze uplatnit měsíčně. [9]

#### e) Sleva na poživatele invalidního důchodu

Zákon o daních z příjmů rozlišuje tři stupně invalidity, dle kterých přiřazuje výši slevy na dani. Pracující invalidní důchodce zařazen do prvního a druhého stupně invalidity má nárok na slevu na dani ve výši 2 520 Kč za rok, invalidita třetího stupně je zvýhodněna slevou na dani ve výši 5 040 Kč ročně. Slevu lze uplatnit měsíčně. [9]

#### f) Sleva na dani pro držitele průkazu ZTP/P

Držitelé průkazu ZTP/P uplatňují slevu na dani v roce 2011 ve výši 16 140 Kč za rok, měsíčně sleva představuje 1 345 Kč. [9]

### 3.2.3 Nezdánitelné části základu daně

Zákon o daních z příjmů umožňuje další daňové úlevy, jejichž využitím lze daňovou povinnost snížit. Zatímco slevy na dani snižují již vyměřenou daň, existují možnosti, jak lze snížit přímo základ daně. Zákon o daních z příjmů v §15 upravuje nezdanitelné části základu daně, mezi které patří dary, úroky z úvěru, penzijní připojištění, pojistné na životní soukromé pojištění a členské příspěvky odborové organizaci. O zmíněné položky lze základ daně snížit při respektování určitých podmínek a limitů uvedených v tab. 3.4.

Tab. 3.4 Limity pro uplatnění odčitatelných položek

Odčitatelné položky	Limity a výše odčitatelných položek
Dary	Min. 2% ZD nebo min. 1 000 Kč, Max. 10% ZD
Úroky z úvěru	Max. 300 000 za celou domácnost
Zaplacené penzijní připojištění, snížené o 6000 Kč	Max. 12 000 Kč
Pojistné na soukromé životní pojištění	Max. 12 000 Kč
Členské příspěvky odborové organizaci	Max. 1,5% ZD z příjmů dle §6, mimo příjmů zdaněných srážkovou daní a zároveň max. do výše 3 000 Kč
Úhrada za zkoušky	
- u zdravých osob	Max. 10 000 Kč
- u osob s lehčím ZTP	Max. 13 000 Kč
- u osob s těžším ZTP	Max. 15 000 Kč

[Zdroj: Zákon o daních z příjmů]

Poplatník si může odečíst od základu daně jen ty položky, které se týkají daného zdaňovacího období a po doložení dokumentů prokazující dané skutečnosti.

Kromě nezdanitelných částí základu daně jej lze upravit také o odčitatelné položky, které jsou upraveny zákonem o daních z příjmů v §34. Úprava se týká především podnikajících osob, které mohou uplatnit daňovou ztrátu, výdaje na realizaci projektů výzkumu a vývoje a vypořádání majetkového podílu.

V roce 2011 došlo ke změně v oblasti daňového zvýhodnění příspěvků na penzijní připojištění se státním příspěvkem a příspěvků na soukromé životní pojištění. Nově jsou od 1. ledna 2011 daňově zvýhodněny i příspěvky institucím penzijního pojištění, které sídlí v jiném členském státě Evropské unie, v Norsku a na Islandu.

K dalším změnám došlo od ledna 2011 v možnosti odečtení zaplacených úroků z úvěru od základu daně. V případě úvěru na koupi stavebního pozemku lze odečíst úroky jen za předpokladu, že do čtyř let na takovém pozemku začne poplatník stavět. Od ledna 2011 již neplatí podmínka, že při stavbě musí být využit úvěr na financování bytových potřeb. Podmínka byla zrušena z důvodu neproveditelnosti. [20]

### **3.2.4 Roční zúčtování daně a daňové přiznání**

Daně jsou důležitým příjmem státního rozpočtu a neméně důležitým odpočtem z příjmů všech poplatníků. Je nutné si svou daňovou povinnost sledovat a kontrolovat z důvodu možných sankcí ze strany finančního úřadu, ale i z důvodu možnosti získání výhod v podobě slev na dani a snížení daňového základu. Každý poplatník by se měl v dané problematice orientovat, aby mohl nárokovat zvýhodnění, které mu ze zákona náleží. Pro uplatnění je nutné znát dané paragrafy zákona a porozumět jejich výkladům, jelikož není vždy pravidlem, že zaměstnavatel upozorňuje zaměstnance k možnostem uplatnění slev, ale vyčkává, zda-li se o ně zaměstnanec přihlásí či nikoli. Mnohdy zaměstnavatelé jednají protiprávně s předpokladem, že zaměstnanec nezná svá práva a nebude se jich domáhat. Zaměstnavatel má v těchto případech nižší náklady v podobě ušetřeného času a administrativních nákladů.

Zaměstnavatel, respektive mzdová účetní, každý měsíc vypočítává mzdy zaměstnancům, při nichž uplatňuje položky snižující základ daně, slevy na dani a následně vyměřuje měsíční zálohy na daň z příjmů. Ne všechny výhody jsou uplatněné v celé výši v průběhu zdaňovacího období, proto je nutné se zabývat daňovou povinností i po ukončení kalendářního roku.

Na konci kalendářního roku by měl každý poplatník rekapitulovat svou daňovou povinnost a zvážit, zda-li musí podat daňové přiznání či nikoli. Jestliže měl poplatník v průběhu kalendářního roku jen příjmy ze zaměstnání, které se nepřekrývaly, nemusí daňové přiznání zpracovávat. Může jej však dobrovolně podat, či žádat o roční zúčtování daně svého posledního zaměstnavatele, z důvodu uplatnění slev na dani a odčitatelných položek. Zaměstnavatel je povinen provést roční zúčtování daně ze mzdy jen tehdy, jestliže jej o to zaměstnanec písemně požádá, a to většinou v „Prohlášení poplatníka daně z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti a funkčních požitků“, které je přiloženo v příloze č. 8.

Jestliže si zaměstnanec přeje roční zúčtování daně, musí písemně požádat posledního zaměstnavatele, a to nejpozději do 15. února následujícího roku. Ročním zúčtováním se optimalizuje daňová povinnost poplatníka, kdy se uplatní slevy na dani a položky snižující základ daně, které nebyly v průběhu roku uplatněny, popřípadě jestliže sleva na poplatníka nebyla uplatněna v plné roční výši. Slevy na dani lze rozdělit na slevu na poplatníka, kterou lze čerpat v plné roční výši bez ohledu na počet odpracovaných měsíců v kalendářním roce a ostatní slevy, kde lze uplatnit jen 1/12 roční slevy za každý měsíc, na jehož počátku byly splněny podmínky pro uplatnění nároku na snížení daně.

Zaměstnavatel je povinen po splnění povinností zaměstnancem provést roční zúčtování nejpozději do 31. března. Vznikne-li přeplatek na dani vyšší než 50 Kč, je vrácen zaměstnanci nejpozději ve výplatě za březen. Zaměstnavatel si o vrácený přeplatek sníží nejbližší odvod záloh finančnímu úřadu, popřípadě zažádá o vrácení přeplatku finanční úřad. Nedoplatky na dani vyměřené při ročním zúčtování daně se od poplatníků nevybírají.

V případě, kdy poplatník vykonával pracovní činnost u více zaměstnavatelů souběžně, daňové přiznání podat musí. Má-li poplatník více než jedno zaměstnání nebo podává daňové přiznání dobrovolně, musí si po zdaňovacím období vyžádat od všech zaměstnavatelů formulář „Potvrzení o zdanitelných příjmech ze závislé činnosti a funkčních požitků, sražených zálohách na daň a daňovém zvýhodnění“. V potvrzení jsou zachyceny veškeré příjmy zaměstnance v rozhodném roce u daného zaměstnavatele, které může uplatnit v daňovém přiznání. Pro úplnost je vyplněné potvrzení umístěno v příloze č. 9.

Příjmy ze všech potvrzení o příjmech se sečtou v hrubé výši (uvádí se na ř. 31 DAP), sečtou se zálohy na daň z příjmů (uvádí se na ř. 84 DAP), výsledné částky se uvedou na příslušných řádcích daňového přiznání. Originály potvrzení o zdanitelných příjmech se přikládají k daňovému přiznání. [1]

Mnoho poplatníků se vyskytne v situaci, kdy si nejsou jisti, jaké příjmy zahrnout do daňového přiznání či nikoli. Časté nejasnosti nastávají v případě nízkých příjmů, týkající

se převážně prací vykonávaných na dohodu o provedení práce. K vykázání příjmu v daňovém přiznání je rozhodná měsíční výše odměny a zda-li zaměstnanec podepsal u zaměstnavatele prohlášení poplatníka daně z příjmů. Jestliže zaměstnanci náleží odměna do 5000 Kč za měsíc a nepodepsal u zaměstnavatele prohlášení k dani z příjmů, jeho příjem po zvýšení je považován za samostatný základ daně a je mu sražena daň ve výši 15%, tzv. srážková daň. Příjmy podléhající srážkové dani se do daňového přiznání neuvádějí. Příjmy nad 5000 Kč již podléhají zálohové dani a do daňového přiznání se uvádí vždy. [9]

V následující tab. 3.5 jsou přehledně znázorněny příjmové situace, které mohou nastat a jsou rozhodné pro zahrnutí příjmů do daňového přiznání.

Tab. 3.5 Vliv výše příjmů na způsob zdanění a daňové přiznání

Měsíční výše příjmů	Daň	DAP
Příjmy $\leq 5\,000$ Kč		
- podepsané prohlášení	zálohová daň	uvádí se v DAP
- nepodepsané prohlášení	srážková daň	neuvádí se v DAP
Příjmy $> 5\,000$ Kč		
- bez ohledu na podepsané prohlášení	zálohová daň	uvádí se v DAP

Další příjmy, které se nezahrnují do základu daně a daňového přiznání jsou upraveny v zákoně o daních z příjmů, mezi které patří:

- příjmy, které nejsou předmětem daně (§3 odst. 4 zákona o daních z příjmů)
- příjmy osvobozené (§4 odst. 1 zákona o daních z příjmů)
- příjmy zdaňované zvláštní sazbou daně (§36 odst. 2 zákona o daních z příjmů)

Daňové přiznání se podává s účinností od 1. ledna 2011 do 1. dubna následujícího zdaňovacího období u místně příslušného finančního úřadu. Termín je nově prodloužen o jeden den z důvodu podávání přiznání na poslední chvíli. Do roku 2010 byla povinnost odevzdat daňové přiznání do 31. března. Termín lze prodloužit do 1. července po předchozí domluvě s finančním úřadem za poplatek, popřípadě jestliže si poplatník nechá zpracovat daňové přiznání daňovým poradcem. [33]

Daň se nepředepíše a neplatí se, jestliže je nižší nebo rovna 200 Kč, popřípadě zdanitelné příjmy u fyzické osoby jsou nižší nebo rovny 15 000 Kč za rok. Pravidlo neplatí v situacích, kdy z těchto příjmů byla vybrána daň nebo záloha na daň srážkou. [9]

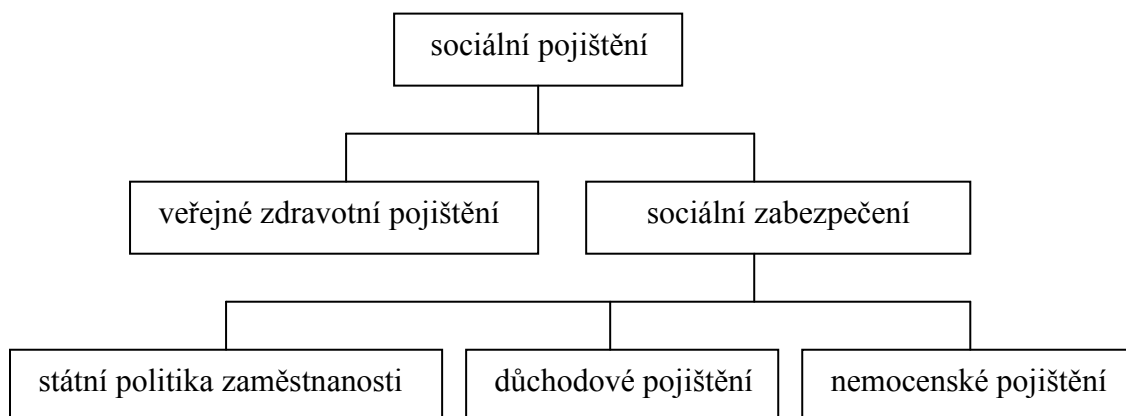


Daň je nutné uhradit ve lhůtě pro podání daňového přiznání. Poplatník může zaplatit na pokladně finančního úřadu nebo bankovním převodem s tím, že peníze musí finanční úřad obdržet nejpozději v poslední den pro podání daňového přiznání, to je do 1. dubna následujícího zdaňovacího období.

### 3.3 Povinnosti ve zdravotním pojištění

V České republice existuje systém sociálního pojištění, který je tvořen čtyřmi subsystémy, a to veřejným zdravotním pojištěním, důchodovým pojištěním, nemocenským pojištěním a státní politikou zaměstnanosti. Z toho tři poslední zmíněné subsystémy lze zastřešit pojmem sociální zabezpečení. [6]

Obr. 3.1 Části systému sociálního pojištění v České republice



[Zdroj: Sociální a zdravotní pojištění]

Povinnost odvádět pojistné na veřejné zdravotní pojištění vyplývá ze zákona o pojistném na všeobecné zdravotní pojištění<sup>14</sup> a zákona o veřejném zdravotním pojištění a o změně a doplnění některých souvisejících zákonů.<sup>15</sup>

Každý zaměstnavatel má několik povinností vůči zdravotním pojišťovnám, u kterých je pojištěn alespoň jeden zaměstnanec. Mezi hlavní povinnosti zaměstnavatele patří odvod pojistného na zdravotní pojištění a oznámování skutečností zdravotním pojišťovnám, které v pracovněprávním vztahu mohou nastat. Úkony související s odvodem pojistného jsou většinou v kompetenci mzdové účtárny. [1]

<sup>14</sup> Zákon č. 592/1992 Sb., o pojistném na všeobecné zdravotní pojištění, ve znění pozdějších předpisů

<sup>15</sup> Zákon č. 48/1997 Sb., o veřejném zdravotním pojištění a o změně a doplnění některých souvisejících zákonů, ve znění pozdějších předpisů

### 3.3.1 Odvod a výše pojistného

Odvod pojistného na zdravotní pojištění je nejdůležitější povinností vůči zdravotní pojišťovně. Pojistné je splatné od 1. do 20. dne následujícího kalendářního měsíce. Jestliže připadne poslední den splatnosti na sobotu, neděli či svátek, je posledním dnem lhůty následující pracovní den. Do konce roku 2008 bylo splatné v den výplaty mzdy. Změnou došlo ke sjednocení termínu splatnosti pojistného na zdravotní pojištění a sociální pojištění.

Zaměstnavatel při platbě pojistného uvádí jako variabilní symbol své identifikační číslo pro snadnější rozpoznání plátce pojišťovnou. Jestliže se platba provádí bezhotovostním převodem, dnem platby je den, kdy se platba připsá na účet zdravotní pojišťovny.

Pro určení výše pojistného je prioritní vymezit vyměřovací základ za rozhodné období. Rozhodné období pro účely zdravotního pojištění je jeden měsíc, výjimkou jsou osoby samostatně výdělečně činné, kde je rozhodující kalendářní rok. Pojistné je stanoveno na 13,5% z vyměřovacího základu a zaokrouhluje se na celé koruny nahoru. [32]

### 3.3.2 Vyměřovací základ

Zaměstnavatel odvádí za zaměstnance pojistné na zdravotní pojištění ve výši 13,5% z vyměřovacího základu příslušné zdravotní pojišťovně. Zaměstnavatel se na této částce podílí 9% (2/3 z pojistného) a zbylých 4,5 % (1/3 z pojistného) se sráží přímo ze mzdy zaměstnance. [11]

Vyměřovací základ představuje skutečně dosažené příjmy ze závislé činnosti a funkčních požitků a má zákonem stanovenou minimální a maximální hodnotu.

**Minimální vyměřovací základ** pro zaměstnance je minimální mzda platná v daném měsíci, tudíž 8 000 Kč. Existují výjimky u určitých osob, pro které minimální vyměřovací základ neplatí a lze jej snížit. Mezi tyto osoby patří osoby s těžkým zdravotním postižením, osoby řádně, osobně a celodenně pečující o dítě při splnění určitých podmínek, osoby, za které je plátce pojistného stát a osoby důchodového věku bez nároku na důchod. Minimální vyměřovací základ lze snížit na poměrnou část, jestliže zaměstnání netrvalo celý měsíc, popřípadě bylo zaměstnanci poskytnuto pracovní volno pro důležité osobní překážky v práci. Vyjde-li vyměřovací základ zaměstnanci nižší než minimální, musí rozdíl v pojistném doplatit zdravotní pojišťovně prostřednictvím zaměstnavatele ve výši 13,5 % z rozdílu těchto základů. Minimální měsíční pojistné na zdravotní pojištění zaměstnanců je 1 080 Kč.

**Maximální vyměřovací základ** zaměstnance omezuje výši pojistného zhora a je účinný od 1. ledna 2008. Jestliže zaměstnanec dosáhne u jednoho zaměstnavatele

v kalendářním roce maximálního vyměřovacího základu, přestává se z částky přesahující strop odvádět pojistné. Vyměřovací základ u takového zaměstnance je od chvíle dosažení maxima do konce kalendářního roku nulový.

Roční maximální vyměřovací základ činí pro rok 2011 částku 1 781 280 Kč, což představuje sedmdesátidvounásobek průměrné mzdy stanovené pro potřeby určení vyměřovacího základu, která je 24 740 Kč. Platí-li pojistné za pojištěnce stát, vyměřovací základ pro platbu pojistného v roce 2011 je ve výši 5 355 Kč. [32]

Jak se horní hranice pro pojistné na zdravotní pojištění vyvíjela znázorňuje tab. 3.6.

Tab. 3.6 Vývoj maximálního vyměřovacího základu pro účely zdravotního pojištění

Období	Způsob určení	Průměrná mzda	Max. vyměřovací základ
2008	48násobek průměrné mzdy	21 560 Kč	1 034 880 Kč
2009	48násobek průměrné mzdy	23 555 Kč	1 130 640 Kč
2010	72násobek průměrné mzdy	23 709 Kč	1 707 048 Kč
2011	72násobek průměrné mzdy	24 740 Kč	1 781 280 Kč

[Zdroj: <http://www.zpmvcr.cz>]

### 3.3.3 Oznamovací povinnost

Jakmile zaměstnavatel zaměstná prvního zaměstnance, vzniká mu povinnost registrace organizace u zdravotní pojišťovny, u které je zaměstnanec registrován, a to pomocí formuláře „Přihláška zaměstnavatele – plátce pojistného“.

Při každém nástupu dalšího zaměstnance je musí zaměstnavatel přihlásit k platbě zdravotního pojištění u příslušné pojišťovny, a to pomocí formuláře „Hromadné oznámení zaměstnavatele pomocí kódu P. Jednotlivé skutečnosti jsou odlišeny velkými tiskacími písmeny, které slouží ke zjednodušení. Například písmeno P znamená přihlášení se k platbě pojistného, O představuje odhlášení zaměstnance od platby pojistného. Soupis oznamovacích skutečností a jejich kódy jsou uvedeny v příloze č. 10.

Oznamovací povinnost se vztahuje na nástup zaměstnance do zaměstnání, ze kterého plynou příjmy ze závislé činnosti a funkčních požitků, na ukončení zaměstnání, změnu zdravotní pojišťovny zaměstnance, platby pojistného státem.

Další povinností je dokládat každý měsíc „Přehled o platbě pojistného na zdravotní pojištění zaměstnavatele“, prostřednictvím kterého zaměstnavatel oznamuje pojišťovně základní údaje související s odvodem pojistného. Formulář musí být odevzdán nejpozději

do 20. dne následujícího kalendářního měsíce a jeho vzor je uveden v příloze č. 11. Zaměstnavatel musí příslušné zdravotní pojišťovně také dokládat kopie záznamů o pracovních úrazech, a to nejpozději do pátého dne následujícího měsíce po měsíci, ve kterém úraz nastal. [1]

### **3.3.4 Sankce**

Povinnost odvádět pojistné na zdravotní pojištění je dána zákonem a jestliže dochází k porušování, je takové jednání trestáno v podobě penálů a pokut. Penále zdravotní pojišťovny využívají v situacích, kdy není pojistné zapláceno zdravotní pojišťovně ve správné výši nebo včas. Penále činí 0,05% z dlužné částky za každý den prodlení. Zatímco pokutu pojišťovna může uložit v případě, kdy plátce pojistného řádně neoznamuje skutečnosti povinné k hlášení. Pokutu lze uložit až do výše 200 000 Kč, v případě opakovaného porušování až do výše dvojnásobku uložené pokuty.

Má-li plátce pojistného splatný závazek, musí jej splácet v určitém pořadí. Nejdříve musí dojít k vyrovnání pokuty, poté přírážky k pojistnému, nejstarších nedoplatků pojistného, běžné platby pojistného a nakonec k vyrovnání penále. Plátce pojistného může podat proti rozhodnutí zdravotní pojišťovny odvolání, popřípadě podat žádost o odstranění tvrdosti. [1]

## **3.4 Povinnosti v sociálním zabezpečení**

Pojistné na sociální zabezpečení je dalším zákonným odvodem ze mzdy, které zastřešuje tři druhy pojistného. Jedná se o pojistné na důchodové pojištění, na nemocenské pojištění a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti. Stejně jako u pojistného na zdravotní pojištění je zaměstnavatel plátce pojistného a přispívá sám za sebe určitou měrou k pojistnému zaměstnance. Povinnosti v sociálním zabezpečení jsou obdobné jako u odvodů pojistného na zdravotní pojištění.

### **3.4.1 Odvod a výše pojistného**

Pojistné na sociální zabezpečení lze hradit bezhotovostním způsobem v české měně, kdy den platby je den připsání částky na účet okresní správy sociálního zabezpečení. Úhrada je možná i v hotovosti prostřednictvím banky, držitele poštovní licence a spořitelního a úvěrního družstva. Jestliže pojistné nepřesahuje částku 5 000 Kč, může zaměstnavatel uhradit pojistné hotově v pokladně okresní správy sociálního zabezpečení. Pojistné se odvádí jak za zaměstnance, tak i za zaměstnavatele. Jestliže zaměstnavatel nemá žádné zaměstnance,

musí pojistné odvést do osmého dne kalendářního měsíce následujícího po měsíci, ke kterému se vypočtené pojistné vztahuje.

Výše pojistného činí celkem 31,5% z vyměřovacího základu za rozhodné období, kterým je u zaměstnanců kalendářní měsíc. Vyměřené pojistné pak zaměstnavatel poukazuje na účet příslušné okresní správy sociálního zabezpečení v termínu od 1. do 20. dne následujícího kalendářního měsíce.

Celkové odváděné pojistné na sociální zabezpečení ve výši 31,5% z vyměřovacího základu lze procentuálně rozložit na konkrétní druhy pojištění a dle toho, kdo jej hradí. Sazby pojistného jsou uvedeny v tab. 3.7.

Tab. 3.7 Sazby pojistného na sociální zabezpečení v roce 2011

Druh pojištění	Zaměstnanec	Zaměstnavatel
Nemocenské pojištění	0%	2,3% (3,3%)
Důchodové pojištění	6,5%	21,5%
Příspěvek na státní politiku zaměstnanosti	0%	1,2%
<b>Sazba pojistného celkem</b>	<b>6,5%</b>	<b>25% (26%)</b>

Zaměstnavatelé s průměrným počtem zaměstnanců nižším než 26 zaměstnanců mají nově od 1. ledna 2011 možnost si stanovit zvýšenou sazbu pojistného na nemocenské pojištění ve výši 3,3% a tím navýšit celkovou sazbu za zaměstnavatele o 1%, celkem na 26% z vyměřovacího základu. V důsledku toho mohou odečíst polovinu úhrnu zúčtovaných náhrad mzdy vyplacených svým zaměstnancům za dobu trvání dočasné pracovní neschopnosti od pojistného, kterou jsou povinni odvádět. Rozdíl odvedou na účet příslušné okresní správy sociálního zabezpečení. [35]

### 3.4.2 Vyměřovací základ

Pro potřeby sociálního zabezpečení je vyměřovací základ úhrn příjmů, které jsou předmětem daně z příjmů fyzických osob a nejsou osvobozené. Nelze do základu zahrnovat náhrady škody, odstupné, odchodné, odbytné, věcnostní přídavek horníků, odměny související s vynálezy a zlepšovacími návrhy, jednorázovou sociální výpomoc a plnění, která byla poskytnuta požitavatel starobního nebo invalidního důchodu pro invaliditu třetího stupně, a to po jednom roce po skončení zaměstnání.

Pro pojistné na sociální zabezpečení platí maximální vyměřovací základ, který je totožný s vyměřovacím základem pro účely pojistného na zdravotní pojištění. Minimální

hranice pro zaměstnance neexistuje, minimální vyměřovací základ je aktuální jen pro osoby samostatně výdělečně činné. Maximální strop je ve výši 72násobku průměrné mzdy a činí pro rok 2011 částku 1 781 280 Kč. [35]

### **3.4.3 Oznamovací povinnost**

Pro potřeby české správy sociálního zabezpečení se organizace dělí na malé a velké. Takové rozlišení je důležité pro způsob odvodu pojistného. Malou organizací je společnost do 25 zaměstnanců, velká organizace má 25 zaměstnanců a více.

Malé organizace předkládají okresní správě sociálního zabezpečení tiskopis: „Přehled o vyměřovacích základech a pojistném malé organizace“, ze kterého vyplývá výše pojistného, které zaměstnavatel odvádí. Jestliže v kalendářním měsíci některý ze zaměstnanců uplatňuje nemocenskou dovolenou, zaměstnavatel si od pojistného odečte úhrn dávek nemocenského pojištění, které zúčtoval a vyplatil svým zaměstnancům za daný měsíc.

Zaměstnavatel oznamuje OSSZ prostřednictvím dalších tiskopisů skutečnosti související s odvodem pojistného do 8 dnů, a to například nástup do zaměstnání a odchod ze zaměstnání. Měsíčně dokládá oznámení o výši pojistného a vyplacených dávkách.

Rozhodne-li se zaměstnavatel využít zvýšenou sazbu pojistného na nemocenské pojištění, musí tuto skutečnost předem OSSZ oznámit. [1]

### **3.4.4 Sankce**

Odvod pojistného na sociální zabezpečení je uzákoněno zákonem o sociálním pojištění a jestliže zaměstnavatel neodvádí tak, jak zákon předepisuje a pojistné dluží, přísluší mu penále ve výši 0,05% z dlužné částky za každý den prodlení. Jestliže jsou plátcí umožněny splátky, penále činí 0,025 z dlužné částky. [10]

## **3.5 Mzdové účetní a účetní software**

Z pohledu zaměstnavatele je důležité stanovit a velmi pečlivě zvážit, kdo bude pověřen výpočtem mezd a s tím souvisejících odvodů, kdo bude platby poukazovat zaměstnancům a příslušným institucím a jaké postupy a programy budou pro tyto potřeby využity. Způsob zpracování mezd a výběr odpovědné osoby či osob je závislý na velikosti organizace a náročnosti mzdových systémů. Jestliže má zaměstnavatel jen několik zaměstnanců a není povinen vést účetnictví, lze si vystačit s kalkulátory mezd na internetových portálech s využitím programu MS Excel. Většina zaměstnavatelů využívá

však účetní softwary, pomocí kterých zpracovávají nejen mzdy, ale i další oblasti podnikatelské činnosti. V rozvinutějších firemních strukturách jsou mzdy v kompetenci mzdových účtáren.

### **3.5.1 Mzdové účetní**

Mzdové účetní mají v popisu práce uskutečňovat všechny úkony týkající se mezd a jejich odvodů. Často v menších organizacích zastávají také funkci personalisty, administrativního pracovníka, asistentky a další pozice. Tyto činnosti jsou kumulovány a odpovědnost za ně přebírá jedna osoba.

Mzdové účetní mají řadu povinností ve vztahu ke mzdám, mezi které patří výpočet mezd zaměstnanců, vedení účetnictví mezd, archivace účetních záznamů a daňových dokladů, mzdových listů, dokumentace pro účely sociálního zabezpečení a zdravotního pojištění, daně z příjmů fyzických osob. Jsou pověřené zpracovávat mzdové uzávěrky, roční zúčtování a měly by poskytovat součinnost s orgány státní správy, například s Okresní správou sociálního zabezpečení, se zdravotními pojišťovnami a finančními úřady.

Odpovědní zaměstnanci musí znát archivační lhůty dokumentů týkající se mezd a odvodů ze mzdy. Archivují se stejnopisy evidenčních listů důchodového pojištění v délce 3 kalendářních roků následujících po roce, kterého se týkají. Mzdové listy nebo jiná dokumentace pro účely důchodového pojištění se uchovávají po dobu 30 kalendářních let po roce, kterého se týkají. V případě, že se jedná o mzdové listy a účetní záznamy pro poživatele starobních důchodů, dokumenty se archivují 10 let.

Jestliže zaměstnavatel nedodrží lhůtu 30 let archivace mzdových listů a účetních záznamů potřebných pro stanovení důchodového pojištění, může okresní správa sociálního pojištění vyměřit stotisícovou pokutu, popřípadě až do 500 000 Kč, jestliže tuto povinnost nesplní opakovaně.

Každá organizace má povinnost zřízení podnikového archivu do pěti let od vzniku. Zaměstnavatel by měl stanovit vlastní postupy pro archivování, pravidla skartování a v případě, že podnik zanikne bez právního nástupce před lhůtami skartace, je povinen zajistit archivování dokumentace v archivech a místech k tomu určených. Tuto skutečnost musí oznámit správě sociálního zabezpečení. [1]

Archivační lhůty, které je nutné dodržovat, jsou zachyceny v příloze č. 12.

### 3.5.2 Účetní software

Jedním z nejdůležitějších rozhodnutí zaměstnavatele je volba správného a optimálního účetního softwaru pro zpracování mezd. Zaměstnavatel musí zvážit, co vše v rámci podnikatelské činnosti potřebuje evidovat a k jakým dalším účelům má software sloužit.

Zda-li bude směřovat jen ke zpracování mzdové závěrky, nebo také k rozborové činnosti organizace, k evidování osobních dat zaměstnanců, zda-li obsahem softwaru má být i personalistika, statistika apod. Software by měl být přehledný, spolehlivý, připravený na míru dané organizaci, měl by být kompatibilní s podnikovým softwarem a nejlépe i s dalšími úřady (například se zdravotní pojišťovnou). Společnost se vyznačuje neustálým rychlým vývojem ve všech oblastech bytí. Vyvíjí se výpočetní technologie, postupy a metody práce, zákony, proto je nutná trvalá aktualizace softwarů. Přestože jsou nabízené mzdové softwary propracované, musí umožňovat ruční korekce pro případ vyjímečnosti mzdové agendy.

Při zavádění mzdového softwaru do praxe je nutné proškolení mzdových účetních a dostatečná doba pro zkušební provoz. [1]



## **4 Analýza daňového a odvodového zatížení mezd**

Kapitola je zaměřena na daňové zatížení mezd fyzických osob, ale také analyzuje další odvodové položky ze mzdy, které jsou nedílnou součástí základu daně pro aplikaci zdanění příjmů. Zabývá se vývojem systému zdanění pro hlubší pochopení současného stavu zdanění příjmů, zachycuje výhody a nevýhody odlišných systémů zdanění, současný přístup zákonodárců ke změnám, které souvisí s výpočtem mezd a podává návrh na zlepšení daňového zatížení ve smyslu všeobecné spravedlnosti a vzájemné solidarity. Zdanění příjmů a zákonné odvody z příjmů ovlivňují disponibilní důchod zaměstnance, od kterého se odvíjí jeho životní úroveň. Co vše si může za vyplacenou mzdu koupit však záleží nejen na disponibilní částce, ale také na dalších ukazatelích, mezi které patří například inflace, daň z přidané hodnoty a spotřební daň. Zdanění statků a služeb daní z přidané hodnoty má zřetelný vliv na finanční situaci lidí, proto je také předmětem této analýzy.

### **4.1 Progresivní versus jednotná daň z příjmů**

Myšlenky o progresivní a rovné dani pocházejí již z dávné minulosti, kdy docházelo ke konfrontacím názorů filosofů, politologů, sociologů a ekonomů o tom, co je pro stát a občany výhodnější a lepší, zdali progresivní způsob zdanění či zdanění rovnou daní. Jako při posouzení každé volby určité skutečnosti existuje i ve volbě systému zdanění řada výhod a nevýhod, odlišných stanovisek zastánců a odpůrců daného systému zdanění příjmů.

Progresivní zdanění bylo nahrazeno jednotnou daní z důvodu mnoha problémů, se kterými se museli potýkat poplatníci, zaměstnavatelé a odborníci. Jaké nedostatky progresivní zdanění přinášelo je uvedeno v následujícím textu.

#### **a) Výhody a nevýhody progresivní daně**

Progresivní daň je neefektivní z mnoha důvodů. Jedním z nich je zbytečná složitost, nepřehlednost a nejednoznačnost. Systém založený na progresivním zdanění je tak složitý, že se v něm mnohdy nemohou vyznat ani daňoví odborníci.

Z důvodu existence mnoha daňových úlev a speciálních způsobů zdanění při progresivní sazbě daně se může stát, že určité činnosti jsou pro poplatníky po zdanění finančně výhodnější než před zdaněním, a proto někteří jedinci mají tendenci umísťovat zdroje právě tam. V tomto případě pak dochází k ekonomické neefektivitě. Rovnováha na trhu není dána jen nabídkou a poptávkou, ale i daňovými zvýhodněními.

Další příčinou neefektivnosti jsou vysoké transakční náklady, mezi které patří náklady na provoz úřadů, platy úředníků, materiál (tiskopisy) a z pohledu poplatníků administrativní náročnost.

Složitost daňového systému má za následek rozvoj byrokracie a v krajních případech až daňové úniky. Státní aparát je spleť, někteří úředníci jednají v zájmu získat pro sebe co největší užitek a při tom vynaložit co nejmenší úsilí. S byrokracií úzce souvisí korupce, lidé mají pocit, že nelze proniknout do složitého byrokratického systému a nabízejí úplatky. [26]

Progresivní zdanění přináší i výhody. Například je nástrojem fiskální politiky států a automatickým stabilizátorem, který zmírňuje výkyvy v období recese a konjunktury.

#### **b) Výhody a nevýhody jednotné daně**

Jednotná daň je výsledkem myšlenky rovné daně s cílem zefektivnit a posílit pozitivní vliv na ekonomický růst. Systém zdanění jednotnou daní se vyznačuje jednoduchostí, přehledností a nižšími transakčními náklady. [26]

Přechod na zdanění příjmů rovnou daní však nepřineslo zjednodušení správy a výběr daní. Nedošlo ke sjednocení výběru daní, stále se musí komunikovat s jednotlivými úřady zvlášť.

### **4.2 Zdanění v přechodných letech 2007 a 2008**

Změna ve způsobu zdanění příjmů nastala dnem účinnosti novely zákona o daních z příjmů, a to k 1. lednu 2008, kdy byla progresivní daň nahrazena daní jednotnou. Došlo k významným změnám v pojetí základu daně a sazeb daně včetně pojistného na sociální a zdravotní pojištění. [29]

Princip zdanění příjmů ze závislé činnosti a funkčních požitků progresivní daní byl založen na výši příjmů, které poplatník obdržel. Dle výše příjmů, respektive základu daně byla přiřazena sazba daně a způsob, jak výslednou daňovou povinnost určit. Pro výpočet daně se nevyužívala superhrubá mzda, ale základ daně v podobě hrubého příjmu zaměstnance sníženého o pojistné na sociální zabezpečení a zdravotní pojištění. Základ daně se zaokrouhloval na celé 100 Kč nahoru. S rostoucími příjmy se výše sazby daně zvyšovala od 12% do 32%, způsob určení sazby a základu daně je uveden v příloze č. 13.

U právnických osob byla právní úprava odlišná od úpravy fyzických osob, příjmy podléhaly zdanění ve výši 24%, v konkrétních případech 5 a 15%. [9]

## Technika výpočtu daňové povinnosti a čisté mzdy v roce 2007

### Příklad Pan Novák – dělnická profese

Pan Novák vydělal v únoru 2007 částku v hrubé výši 15 550 Kč. Kromě příjmů ze závislé činnosti neměl žádné další příjmy, které by podléhaly zdanění a neuplatnil žádné položky snižující základ daně. Panu Novákovi náležela sleva na poplatníka dle podepsaného prohlášení o zdanitelných příjmech, další slevy na dani nebyly aplikovány z důvodu zjednodušení ukázkového příkladu. Po všech odvodech pan Novák skutečně obdržel mzdu ve výši 12 310 Kč.

Tab. 4.1 Postup výpočtu mezd v 2007

<b>Hrubá mzda</b>	<b>15 550 Kč</b>
Pojistné na sociální zabezpečení (8% z HM)	1 244 Kč
Pojistné na zdravotní pojištění (4,5% z HM)	700 Kč
Dílčí ZD (HM - SP – ZP)	13 606 Kč
Zaokrouhlený dílčí ZD (na 100 Kč nahoru)	13 700 Kč
Záloha ze mzdy 10 100 Kč (12%)	1 212 Kč
Záloha ze mzdy přesahující 10 100 Kč (19%) = $[19\% \times (13\,700 - 10\,100)]$	684 Kč
Záloha na daň z příjmů před slevou	1 896 Kč
Záloha na daň z příjmů po slevě (600 Kč)	1 296 Kč
<b>Čistá mzda</b> (15 550 – 1 244 – 700 – 1 296)	<b>12 310 Kč</b>

Z názorného příkladu vyplývá, jak náročné je čistou mzdu a zdanění vypočítat v systému progresivního zdanění. Jednotná daň přináší úsporu času, přehlednost, lepší dohledatelnost a orientaci v dané problematice.

## Technika výpočtu daňové povinnosti a čisté mzdy v roce 2008

Technika výpočtu zdanění mezd prostřednictvím jednotné daně a superhrubé mzdy v roce 2008 je vysvětlena taktéž na příkladu pana Nováka, jehož zadání je totožné a vstupní údaje jsou neměnné. Jak se změnila čistá mzda pana Nováka v důsledku změny systému zdanění lze posoudit z následujícího výpočtu.

Tab. 4.2 Postup výpočtu mezd v 2008

<b>Hrubá mzda</b>	<b>15 550 Kč</b>
Superhrubá mzda (135% z HM)	20 992,5 Kč
Zaokrouhlený dílčí ZD (na 100 Kč nahoru)	21 000 Kč
Záloha na daň z příjmů před slevou (15% ze zaokr. DZD )	3 150 Kč
Záloha na daň z příjmů po slevě (2 070 Kč)	1 080 Kč
Pojistné na sociální zabezpečení (8% z HM)	1 244 Kč
Pojistné na zdravotní pojištění (4,5% z HM)	700 Kč
<b>Čistá mzda</b> (15 550 – 1 244 – 700 – 1 080)	<b>12 526 Kč</b>

Pan Novák za stejnou práci obdržel v roce 2008 více finančních prostředků než v roce předcházejícím, aniž by se o navýšení zasloužil. Čistá mzda se mu zvýšila o 216 Kč na úkor příjmové stránky státního rozpočtu. O stejnou částku byl příjem státního rozpočtu krácen.

Změna systému zdanění a výpočtu mezd znamenala pro všechny zaměstnance změnu v příjmu, který byl obvyklý za jejich pracovní výkony. Jak se výše čisté mzdy změnila vlivem zavedení jednotné daně a výpočtu mzdy pomocí superhrubé mzdy znázorňuje příloha č. 14.

V tabulce v příloze č. 14 jsou srovnány mzdy k výplatě zaměstnanců uplatňující pouze slevu na poplatníka, za účelem znázornění rozdílů v příjmech, které zaměstnanci obdrželi za stejnou vykonanou práci v letech, kdy se změnil systém zdanění.

Z analýzy zdanění progresivní daní a jednotnou daní ve zlomových letech 2007 a 2008 je zřejmé, že změna zdanění byla přínosná pro všechny zaměstnance bez ohledu na výši jejich příjmů. V roce 2008, kdy byla jednotná patnáctiprocentní daň z příjmů poprvé aplikována, se čistá mzda všem zaměstnancům navýšila, a zaměstnanci si tak komplexně polepšili. Například při hrubé mzdě 20 000 Kč si zaměstnanci polepšili o 38 Kč, což představuje navýšení o 0,19%, při hrubé mzdě 50 000 Kč bylo navýšení mzdy o 1 630 Kč, tj. 3,26%. Lidem s příjmem 500 000 Kč se mzda navýšila v měsíci překročení maximálního vyměřovacího základu o 29 928 Kč, tedy o 5,99%. Nerovnováha mezi navýšením příjmů nízkých a nadstandardních byla zapříčiněna zavedením jednotné sazby daně z příjmů fyzických osob ve výši 15% a zavedením maximálního vyměřovacího základu pro pojistné na sociální a zdravotní pojištění, který rozdíl ještě více prohlubuje.

Zlepšení situace v disponibilních příjmech zaměstnanců bylo na úkor státního rozpočtu, jehož příjmy se přechodem na zdanění jednotnou daní snížily a na úkor příjmů zdravotních pojišťoven.

Vláda přidala všem zaměstnancům. Zvýhodnila především osoby s vysokými příjmy, kterých se dotklo zavedení maximálního vyměřovacího základu. V roce 2007 a 2008 měli zaměstnavatelé povinnost odvádět pojistné na sociální zabezpečení ve výši 26% z hrubých příjmů a pojistné na zdravotní pojištění ve výši 9% z hrubých příjmů, které museli platit nad rámec mzdy. Ve výších odvodů hrazených zaměstnavatelem nedošlo v přechodných letech ke změnám.

Výraznou změnu v příjmech zaměstnanců a nákladech zaměstnavatelů přineslo zavedení maximálního vyměřovacího základu. Jestliže kumulované příjmy zaměstnance v kalendářním roce dosáhnou maximálního vyměřovacího základu, přestává se z částky přesahující strop odvádět pojistné. Zavedení maximálního stropu pro platbu pojistného přineslo úlevu zaměstnancům, kteří pobírali nadstandardní příjmy a zaměstnavatelům, kteří tyto zaměstnance zaměstnávali. Výše maximálního vyměřovacího základu pro rok 2008 činila 1 034 880 Kč.

Při zavedení jednotné daně ve výši 15% ze superhrubé mzdy měla vláda naplánované snížení sazby daně z příjmů fyzických osob na 12,5% pro rok 2009, avšak ke snížení nedošlo a sazba daně je od roku 2008 až dodnes stejná ve výši 15%.

### **4.3 Novela zákona o daních z příjmů od 1. 1. 2011**

V každé společnosti je nutné aktualizovat právní předpisy vzhledem k vývoji v dané zemi. Česká republika patří k demokratickým zemím, které odráží skutečný stav ekonomické, politické a společenské situace v novelizacích různých právních předpisů. Vláda proto zavádí konkrétní opatření pro posílení příjmové stránky rozpočtu s cílem snížit jeho schodek a vytvořit rezervy pro případ potřeby. Česká republika schválila schodek státního rozpočtu pro rok 2011 ve výši 135 mld. Kč, což je částka nižší o 27 mld. Kč oproti roku předcházejícímu. Vláda má za cíl snížení deficitu ve státním rozpočtu přijetím úsporných opatření a odstraněním různých daňových výhod. [31]

Mezi právní předpisy, které v roce 2011 byly podrobeny změnami, patří zákon o daních z příjmů.

### **4.3.1 Ratifikace novely**

Zákon o daních z příjmů z roku 1992 prošel dodnes několika změnami. Poslední úpravou je novela zákona o daních z příjmů s účinností od 1. ledna 2011, která se dotkla a upravila několik oblastí, které se týkají mimo jiné i zdanění fyzických osob.

Rozsáhlá novela zákona byla schválena na mimořádné schůzi ve stavu legislativní nouze Senátem dne 12. listopadu 2010, podepsána prezidentem republiky dne 23. listopadu 2010 a vyhlášena ve Sbírce zákonů dne 8. prosince 2010 pod číslem 346/2010 Sb.<sup>16</sup>

Novela zajišťuje lepší provázanost s jinými právními předpisy, zejména s novým daňovým řádem. Zákonnodárci se zaměřili nejen na tuzemské právo, ale také zahrnuli do novely ustanovení o slučitelnosti s právem Evropské unie, především v oblasti penzijního pojištění. [20]

### **4.3.2 Změny ve zdanění fyzických osob od roku 2011**

Vláda provedla opatření, prostřednictvím kterých má být dosaženo dvou cílů. Prvním cílem je navýšení příjmů státního rozpočtu a druhým cílem je posílit kontrolu a snadnější administrativu v rámci zdanění příjmů fyzických a právnických osob.

Mezi opatření k posílení státního rozpočtu lze zahrnout následující změny, které se týkají zdanění fyzických osob: [20]

#### **a) Sleva na dani na poplatníka**

Příjmovou stránku státního rozpočtu má zvýšit především snížení slevy na poplatníka, kterou pocítili všichni pracující ve mzdách a platech od počátku roku 2011. Sleva na poplatníka byla snížena o 1 200 Kč za rok, tj. o 100 Kč měsíčně. Za rok 2011 lze tedy uplatnit celkem 23 640 Kč. Snížení by mělo být dle ministerstva financí jen přechodné a aktuální jen pro rok 2011, v následujícím roce 2012 by se částka pro uplatnění měla zvýšit zpět na původní hodnotu 24 840 Kč. Toto opatření bylo schváleno z důvodu pokrytí následků povodní, které v srpnu 2010 způsobily nemalé škody na severu Čech. Jednalo se již o druhé povodně v roce po květnových povodních na Severní Moravě a ve Slezsku. Stát tak získá prostředky pro odstraňování případných škod způsobené dalšími povodněmi. Dle prognóz stát ušetří částku okolo 5 miliard korun za rok.

---

<sup>16</sup> Zákon, kterým se mění zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony

Tab. 4.3 Sleva na dani na poplatníka

Období	2010	2011	2012
Sleva na poplatníka	24 840 Kč	23 640 Kč	24 840 Kč

#### **b) Výsluhové příspěvky u bývalých vojáků z povolání a příslušníků bezpečnostních sborů**

Do konce roku 2010 byly výsluhové příspěvky u bývalých vojáků z povolání a příslušníků bezpečnostních sborů osvobozeny. Od roku 2011 bylo osvobození některých výsluhových příspěvků zrušeno a příjemce takového příspěvku jej musí zdanit srážkovou daní 15%. Osvobozeno zůstalo nadále například úmrtné a příspěvek na pohřeb poskytnutý pozůstalým, odchodné a příspěvek na bydlení. Příspěvek na bydlení má být zdaněn až od roku 2012, kdy bude považován za mzdu a budou se na něj vztahovat i odvody pojistného.

#### **c) Náhrady představitelů státní moci**

Peněžité náhrady poslanců, senátorů, poslanců Evropského parlamentu a soudců se od roku 2011 již zdaňují. Zdanění podléhá i plat a peněžité náhrady prezidenta republiky a renta bývalého prezidenta. Do konce roku 2010 byla tato plnění osvobozena od daně z příjmů fyzických osob.

#### **d) Zdanění důchodu**

Změny se týkají i pracujících důchodců. Jestliže jejich příjem přesáhne trojnásobek průměrné mzdy, což představuje 840 000 Kč ročně, měsíčně 70 000 Kč, jejich příjem i důchod je zahrnut do základu daně. Do konce roku 2010 se nezdaňovaly důchody do částky 288 000 Kč ročně, měsíčně do 24 000 Kč.

#### **e) Státní příspěvek na stavební spoření**

Vláda schválila mimořádnou 50% daň na státní příspěvek stavebního spoření, který stavební spořitelny poprvé aplikují při připisování v roce 2011 za rok předcházející. U nových smluv měli klienti nárok na státní příspěvek až do výše 3 000 Kč, v letošním roce obdrží nejvíce 1 500 Kč. Úroky ze stavebního spoření byly do konce roku 2010 osvobozeny, nově podléhají zdanění standardní daní z příjmů ve výši 15%.

O uzákoněných a již aplikovaných změnách se vedou stále četné diskuze, zda-li bylo zdanění státního příspěvku oprávněné či nikoli. Danou situaci již projednává Ústavní soud.

### **f) Penzijní připojištění**

Novela zákona přináší větší daňovou motivaci k penzijnímu připojištění v podobě osvobození pojistného hrazeného zaměstnavatelem v celkovém ročním úhrnu maximálně 24 000 Kč, a jestliže si pojistné hradí fyzická osoba sama, daňovou úlevu spatřuje v nezdanitelné části základu daně.

Úspora veřejných financí se dotkla nejen Zákona o daních z příjmů, ale i dalších právních předpisů, jejichž změny ovlivnily disponibilní příjem lidí. Mezi další úsporné opatření týkající se fyzických osob patří například nová úprava porodného, která příjmovou stranu státního rozpočtu od počátku roku 2011 navyšuje a dotýká se téměř všech lidí zakládajících rodinu.

### **f) Porodné**

Do konce roku 2010 bylo porodné dávkou, na kterou měla nárok každá žena, která porodila dítě. Reformou zákona o státní sociální podpoře<sup>17</sup> došlo od letošního roku k výrazné změně, kdy porodné náleží pouze prvorodičkám s nižšími příjmy. Nárok vzniká jen v případě, že příjem rodiny za čtvrtletí předcházející narození dítěte nepřesáhne 2,4 násobek životního minima. Výše porodného činí 13 000 Kč na první živě narozené dítě.

Další opatření ovlivňující daňové zatížení mezd fyzických osob nebyly prioritně zavedeny z důvodu zvýšení příjmové stránky rozpočtu státu, ale pro efektivnější evidenci, kontrolu a průhlednost ve vykazování zdanitelného plnění. Mezi tato opatření účinné od roku 2011 například patří:

### **g) Povinnost podávat roční vyúčtování daně**

Nově je v zákoně o daních z příjmů upravena povinnost podávání ročního vyúčtování daně ze závislé činnosti, které se musí podat za daný rok do konce února následujícího roku. Výjimka z termínu podání je určena pro elektronické podání, kdy lze vyúčtování daně doložit do 20. března. Vyúčtování daně se podávalo i před novelou zákona, ale řídilo se zákonem o správě daní a poplatků, kde lhůta pro podání byla 30 dnů od odvodu záloh za poslední kalendářní měsíc daného roku, což bylo do 20. února následujícího roku.

---

<sup>17</sup> Zákon č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře, ve znění pozdějších předpisů



Zákon č. 337/1992 Sb., o správě daní a poplatků, ve znění pozdějších předpisů, byl od 1. ledna 2011 nahrazen daňovým řádem<sup>18</sup>. Po přechodu na nový daňový řád se ještě v některých případech použijí ustanovení zákona o správě daní a poplatků. Daňový řád se netýká samotné výše daně, ale upravuje například procesní pravidla pro výběr daní, práva poplatníků a finančních úřadů a daňové spory.

Před schválením novely ministerstvo financí diskutovalo o měsíčním hlášení záloh na daně ze závislé činnosti, tato povinnost nakonec uzákoněna nebyla.

Změny v rámci novely Zákona o daních z příjmů se dotkly také základu daně právnických osob. Upravily se například ustanovení o ekologických zdrojích, slevách na dani u právnických osob a uplatnění paušálních výdajů.

Kromě změn ve zdanění příjmů došlo od ledna 2011 také ke změnám v dalších oblastech týkajících se mezd a zákonných odvodů. Mezi zmíněné oblasti patří sociální a nemocenské pojištění. Novelizace zákonů v působnosti MPSV provedená zákonem č. 347/2010 Sb.<sup>19</sup>, mění celou řadu právních předpisů, například zákon o nemocenském pojištění, zákon o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, zákoník práce, zákon o státní a sociální podpoře, zákon o zaměstnanosti a zákon o sociálních službách.

#### **4.4 Vliv DPH a odvodů ze mzdy na disponibilní důchod zaměstnanců**

Daň z přidané hodnoty je jedním z hlavních zdrojů státního rozpočtu a představuje nejvyšší příjmové plnění získané výběrem daní. V roce 2010 činil příjem z daně z přidané hodnoty 39% celkového inkasa daní. Vláda musí reagovat na danou ekonomickou situaci komplexně a vytvářet změny nejen dle potřeb daného státu, ale také v návaznosti na práva a požadavky Evropské unie. Je nutné propojit celý systém zdanění a odvodů za účelem efektivnosti změn, nikoli měnit jen jednu cílovou oblast. Se zdaněním mezd úzce souvisí daň z přidané hodnoty v ceně zboží a služeb, proto je nezbytné analyzovat i tuto oblast. Co vše si může poplatník pořídit a obstarat za mzdu, kterou obdrží za vykonanou práci po veškerých zákonných odvodech, záleží právě na cenách zboží a služeb, které jsou závislé na výši daně z přidané hodnoty.

---

<sup>18</sup> Zákon č. 280/2009 Sb., daňový řád

<sup>19</sup> Zákon č. 347/2010 Sb., kterým se mění některé zákony v souvislosti s úspornými opatřeními v působnosti Ministerstva práce a sociálních věcí

#### 4.4.1 Reformy zákona o DPH

Hlavním důvodem reformy zdanění zboží a služeb je pokrytí nákladů na důchodovou reformu. Mezi další důvod patří zjednodušení systému vzhledem k vývoji ekonomiky a rozvoji technologií a služeb. Složitost současného systému zdanění přináší zbytečné náklady pro poplatníky, správce daně, zatěžuje vnitřní trh, dává možnost vzniku daňových úniků a podvodů. V neposlední řadě změna ve zdanění vyplývá z požadavků Evropské unie, kdy je sjednocení sazeb nutnou podmínkou legislativy Evropské unie, která umožňuje jednu standardní sazbu a maximálně dvě snížené pro určité druhy statků a služeb. Základní sazba nesmí být nižší než 15%.

K 1. lednu 2011 měla nabýt účinnosti kromě novely zákona o daních z příjmů rozsáhlá novela Zákona o dani z přidané hodnoty<sup>20</sup>, která však nebyla do konce roku 2010 přijata a až 17. prosince 2010 ji Poslanecká sněmovna schválila ve třetím čtení s účinností odloženou na 1. dubna 2011. Novelu zákona podepsal prezident republiky dne 9. února 2011. Předmětem přijaté novely zákona nejsou zatím změny v sazbách daně z přidané hodnoty, vláda RNDr. Petra Nečase sazby daně stále projednává. Změny v sazbách navrhované vládou se stále vyvíjí a uvedené verze se mohou nakonec lišit od konečné varianty, která bude uzákoněna. Změny ve zdanění jsou závažným rozhodnutím, které jsou výsledkem dlouhých diskuzí a podrobných analýz následků změn, ke kterým se chystá. [19]

Skutečnost, že se návrhy na zdanění DPH stále mění, vyplývá z návrhu sjednocení základní a snížené sazby daně na 19%, o kterém se hovořilo v lednu 2011. V březnu 2011 již šlo o sjednocení ve dvou fázích, kdy by mělo být nakonec zdanění jednotné ve výši 17,5% v roce 2013.

Vzhledem k tomu, že je nutné stihnout řádný legislativní proces, mělo by být rozhodnutí definitivní. K ustálení sazby DPH na hodnotu 17,5% by mělo dojít postupně v několika krocích, jejichž přínosnost uvádí a obhajuje prezident Hospodářské komory České republiky Petr Kužel, MBA:., Skokové zvýšení by mělo opravdu neblahý efekt na zvýšení cen, ovšem tentokrát je to rozloženo do dvou kroků, proto se obchodníci mohou připravit na budoucí zvýšení DPH a trh bude mít čas se vybalancovat.<sup>21</sup>

Vláda zpracovala postupné změny sjednocení sazby daně a to tak, že od ledna 2012 by měly být sazby daně dvě ve výších 14% a 20% a v roce 2013 by došlo ke sjednocení obou sazeb na plánovanou cílovou hodnotu 17,5%, a to bez výjimek.

<sup>20</sup> Zákon č. 235/2004 Sb., o dani z přidané hodnoty, ve znění pozdějších předpisů

<sup>21</sup> Změny v návrhu sazby DPH – příslib i obavy [online]. 2011 [2011-03-15]. Dostupný z WWW: <<http://www.ct24.cz/ekonomika/117956-zmeny-v-navrhu-sazby-dph-prislib-i-obavy/>>

Původně se hovořilo o ponechání snížené sazby určitým statkům, nyní se již s výjimkami nepočítá. Například po zvýšení zdanění potravin by Česká republika zaujala třetí místo v Evropě za nejvyšší DPH u potravin. Vyšší zdanění potravin vykazuje jen Slovensko a Dánsko.

Úprava sazeb v roce 2012 by měla přinést do státního rozpočtu navíc 26 až 27 miliard korun. V dalším roce 2013, kdy začne platit jednotná sazba DPH, by se měl příjem státního rozpočtu navýšit ještě o 4 miliardy korun. [22]

Tab. 4.4 Plánovaná reforma Zákona o dani z přidané hodnoty

2011	Základní sazba DPH	20%
	Snížená sazba DPH	10%
2012	Základní sazba daně	20%
	Snížená sazba daně	14%
2013	Sjednocení sazeb DPH bez výjimek	17,5%

#### 4.4.2 Vzájemné působení DPH a DZP

Pravidla zdanění daní z příjmů a daní z přidané hodnoty spolu úzce souvisí. Daň z příjmů je osobní důchodovou daň, která je vybírána přímo ze mzdy, zatímco daň z přidané hodnoty se projeví až v zápětí a je odvodem sekundárním, odvedena z nakoupeného zboží a služeb. Vzájemná souvislost spočívá v odčerpávání části z příjmů všech lidí, poplatníků daně.

Při právní úpravě zákonů je nutné analyzovat široký okruh oblastí a propojit velkou část zákonů. Realizace důchodové reformy musí být finálně zabezpečena a jejím hlavním zdrojem pokrytí souvisejících nákladů by měly být příjmy získané z reformy zákona o dani z přidané hodnoty.

Jaký vliv má plánovaná reforma DPH na disponibilní důchod zaměstnanců při aplikaci zdanění příjmů rovnou daní, je vyhodnocen v modelovém zjednodušeném příkladu čtyřčlenné rodiny.

#### Modelový příklad – čtyřčlenná domácnost

Manželé Suchánkoví mají dvě studující děti ve věku 15 a 17 let. Finanční situaci rodiny zabezpečuje příjem manželky ve výši 16 000 Kč hrubého a příjem manžela ve výši 20 000 Kč hrubého. Studující děti do rodinného rozpočtu nepřispívají. Rodina nemá uzavřené

penzijní ani životní připojištění a nemá žádné další položky snižující základ daně. Rodina Suchánková je příjmově průměrnou rodinou, přestože průměrné mzdy ani jeden z rodičů nedosahuje. Manželé vlastní byt v soukromém vlastnictví, osobní automobil a psa. Peníze, které rodina ušetří, případnou na rodinné dovolené, nepředvídané výdaje a na úspory do dalších let.

Rodina měsíčně vydělá v podobě disponibilního důchodu v roce 2011 částku 30 699 Kč. Výpočet mezd a odvodů je znázorněn v příloze č. 15. Dle praxe lze říci, že rodina dosahuje příjmů, které se sjednávají v České republice nejčastěji, ačkoli se nejedná o průměrné mzdy. V případě, že domácnost skutečně obdrží za měsíc 30 699 Kč, do státního rozpočtu a do pokladny zdravotní pojišťovny plyne z těchto příjmů celkem 18 250 Kč, ať už jako přímý odvod ze mzdy zaměstnance nebo úhrada ze strany zaměstnavatele. Částka, která je odvedena státu v podobě daně z příjmů, pojistného na důchodové a nemocenské pojištění, příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a pojistného na zdravotní pojištění, představuje více než 50% hrubých mezd, které zaměstnancům náleží za vykonanou práci.

Tab. 4.5 Příjem státního rozpočtu a pokladen ZP z příjmů modelové rodiny v roce 2011

<b>Příjem státního rozpočtu</b>	<b>Výpočet</b>	<b>Částka</b>
Pojistné na zdravotní pojištění - (celkem 13,5% z HM)	1 440 + 1 800 + 720 + 900	4 860 Kč
Pojistné na sociální zabezpečení (celkem 31,5% z HM)	4 000 + 5 000 + 1 040 + 1 300	11 340 Kč
Záloha na daň z příjmů (15%)	0 + 2 050	2 050 Kč
<b>Příjem pokladen ZP celkem</b>	1 440 + 1 800 + 720 + 900	<b>4 860 Kč</b>
<b>Příjem státního rozpočtu celkem</b>	4 860 + 11 340 + 2 050	<b>18 250 Kč</b>

**Příjem státního rozpočtu a pokladny ZP z příjmů modelové rodiny je celkem 18 250 Kč.**

Rodina s disponibilním příjmem 30 699 Kč vynakládá každý měsíc finanční prostředky na zajištění chodu domácnosti. Jak se výdaje a úspora domácnosti změní vlivem plánované reformy daně z přidané hodnoty v roce 2012 a 2013 při zachování sazby daně z příjmů 15% a způsobu výpočtu mzdy z roku 2011 vysvětluje tabulka v příloze č. 16.

Z analýzy výdajů čtyřčlenné domácnosti uvedené v příloze č. 16 vyplývá, že rodina má měsíční průměrné výdaje 21 800 Kč, ušetří tak měsíčně 8 899 Kč v roce 2011. Při zvýšení snížené sazby DPH v roce 2012 rodina ušetří už jen 8 419 Kč a po sjednocení sazeb daně

z přidané hodnoty v roce 2013 na 17,5% pro všechny druhy plnění se úspora rodiny sníží na 8 161 Kč, to je o celých 738 Kč<sup>22</sup> méně než uspořena částka v roce 2011. Tímto způsobem lze znázornit vývoj, jestliže se zvýšení a snížení DPH projeví přímoúměrně v cenách zboží a služeb, zisk je konstantní. Růst snížené sazby daně na jednotnou výši DPH se s největší pravděpodobností projeví v navýšení cen produktů a služeb, naopak u snížení základní sazby daně je pravděpodobné, že ke snížení cen nedojde a obchodníci využijí této příležitosti a ponechají si úlevu v podobě vyššího zisku. Poplatníci daně tak daňovou úlevu nezaznamenají. Lze předpokládat, že výdaje budou zřetelně vyšší a životní úroveň lidí se tak sníží. V tomto případě by rodina reformou přišla místo o 738 Kč až o 900 Kč měsíčně, ušetřila by již jen 7 999 Kč v roce 2013. Navýšení výdajů není ještě konečné, jelikož rostoucí cena tepla a vody pravděpodobně způsobí zvýšení cen potravin, ubytovacích služeb a dalších služeb využívající teplo a vodu. Výrobci a poskytovatelé těchto služeb si zvýšení započítají do nákladů a navýší tak cenu pro konečné spotřebitele, aby nepřicházeli o zisky. Zdražení pocítí nejvíce lidé s nižšími příjmy. Ti, aby ušetřili, budou nahrazovat kvalitní suroviny za levnější, popřípadě svou spotřebu omezí.

Navrhovaná reforma DPH přinese z pohledu občanů České republiky snížení disponibilního důchodu a odčerpaná část příjmů v podobě DPH bude použita na nezbytnou důchodovou reformu. Sjednocení DPH na jednotnou sazbu daně přinese za čtyřčlennou modelovou rodinu v období 2011 až 2013 navýšení příjmové stránky státního rozpočtu přibližně o 739 Kč měsíčně.

Tab. 4.6 Příjem státního rozpočtu z DPH spotřebitelského koše v obdobích 2011 až 2013

Období	Příjem SR	Navýšení
2011	2 501	-
2012	2 981	480
2013	3 240	259
<b>Za období 2011 - 2013 navýšeno DPH celkem</b>	<b>-</b>	<b>739</b>

<sup>22</sup> Částka 738 Kč představuje měsíční snížení úspor modelové rodiny při sjednocení DPH na jednotnou sazbu daně v roce 2013. Z důvodu matematického zaokrouhlování výpočtu DPH pro potřeby srovnání je příjem státního rozpočtu navýšen o 1 Kč, tedy na 739 Kč.

## **4.5 Vlastní návrh daňového zatížení mezd ve vztahu k připravované reformě zákona o DPH**

Zatímco podoba reformy DPH je téměř definitivní a počítá se již s dvoufázovým sjednocením sazeb DPH za účelem snížení schodku státního rozpočtu a financování důchodové reformy, právě podoba důchodové reformy je stále nejistá.

### **4.5.1 Zdanění příjmů v roce 2011**

Analýze daňového zatížení mezd byly podrobeny konkrétní vybrané výše hrubých příjmů, na kterých lze aplikovat navrhované změny zákona o daních z příjmů a změny v povinných odvodech na pojistné na sociální zabezpečení a zdravotní pojištění. Reforma zdanění příjmů je nezbytná z důvodu zvyšování cen výrobků a služeb v závislosti na sjednocení sazeb DPH, z důvodu posílení státního rozpočtu a efektivnějšího rozdělení důchodů.

Konkrétní analyzované příjmy, jejich odvody a daňové zatížení v roce 2011 jsou zpracovány v příloze č. 17. Předmětem zkoumání jsou příjmy zaměstnanců, kteří uplatňují pouze slevu na poplatníka a daňové zvýhodnění na jedno dítě. Další slevy na dani nejsou v rámci zjednodušení výpočtů brány v potaz.

Z analyzované škály příjmů uvedené v příloze č. 17 vstupuje do státního rozpočtu a pokladen zdravotních pojišťoven v podmínkách platných pro rok 2011 celkem 668 078 Kč, nejvyšší podíl na příjmech představuje pojistné na sociální zabezpečení ve výši 335 438 Kč, poté zálohy na daň z příjmů ve výši 188 880 Kč a nakonec pojistné na zdravotní pojištění s částkou 143 760 Kč. Příjmy státního rozpočtu a pokladen zdravotních pojišťoven ve sledovaném roce 2011 jsou součástí tab. 4.8.

Nahradí-li reforma DPH základní a sníženou sazbu daně sazbou jednotnou ve výši 17,5% bez výjimek již v roce 2013, je nutné přizpůsobit a upravit výpočet mezd. Podle odhadů analytiků bude dopad radikální změny DPH na průměrnou domácnost činit v roce 2012 v průměru 247 Kč, v roce následujícím se výdaje domácnosti zvýší průměrně o 410 Kč měsíčně. Změna by nejvíce měla zasáhnout desetinu lidí s nejnižšími příjmy, proto je nutné provést důchodovou reformu a podpořit příjmově slabší. Plánované změny jsou stále analyzovány a postupovány řadou průzkumů<sup>23</sup>. Nejhuře se změna dotkne nezaměstnaných lidí kupující zboží a služby patřící do nižší sazby DPH a důchodců, kteří vynakládají prostředky nejvíce na bydlení a potraviny. [25]

---

<sup>23</sup> Uvedené hodnoty jsou výsledkem průzkumu ekonomů Libora Duška a Petra Jánského z institutu CERGE-EI.

Dle uvedeného modelového příkladu čtyřčlenné domácnosti a srovnání jejich výdajů v analyzovaných letech si rodina průměrně pohorší až o 738 Kč měsíčně.

#### 4.5.2 Vlastní návrh reformy zdanění příjmů

Reforma daňového zatížení mezd a odvodů z mezd je nezbytná. Změnu v DPH politici zdůvodňují především nutností financovat plánovanou důchodovou reformu, proto jedna z možností vyhnutí se destabilizace příjmového systému je upravit sazbu daně z příjmů a slevy na dani z příjmů, popřípadě další odvody ze mzdy tak, aby dopad změny DPH na finanční rozpočet rodin byl mírnější.

Při každé změně existuje celá řada názorů, úvah a možných řešení, jedním z nich mohou být změny podmínek pro výpočet mezd pro rok 2013, kdy má být reforma DPH dokončena. Tab. 4.7 znázorňuje navrhované změny ve zdanění a odvodech ze mzdy jako jedno z možných řešení.

Tab. 4.7 Vlastní navrhované změny zdanění příjmů a zákonných odvodů

Navrhované změny v měsíční výši	2011	Vlastní návrh
Sleva na poplatníka	1 970 Kč (2 070 Kč v 2012)	2 800 Kč
Daňové zvýhodnění na dítě	967 Kč	1 600 Kč
Sazba daně z příjmů FO	15%	19%
SP za zaměstnance	6,5%	bez změny
ZP za zaměstnance	4,5%	bez změny
SP za zaměstnavatele	25%	23%
ZP za zaměstnavatele	9%	bez změny
Maximální vyměřovací základ – SP a ZP v roční výši	1 781 280 Kč	zrušen

#### 4.5.3 Aplikace a důsledky vlastního návrhu reformy zdanění příjmů

Navrhované změny jsou aplikovány na stejné ukázkové příjmové řadě, která byla postoupena analýze v roce 2011. Výsledky aplikace navrhovaných změn na výši čisté mzdy zaměstnanců, na příjem státního rozpočtu a na příjmy zdravotních pojišťoven jsou uvedeny v příloze č. 18.

Dle zjištěných výsledků aplikace navrhovaných změn a srovnání s aplikací ve stávajících podmínkách v roce 2011 vyplývá, že státní rozpočet z ukázkové řady příjmů

posílil, nižší příjmové skupiny lidí byly finančně podpořeny, návrh přinesl užitek i zaměstnavatelům v podobě nižších mzdových nákladů. Jako každá varianta či řešení určité situace má i návrh odvrácenou stránku, která spočívá ve vyšším zdanění nadprůměrně a vysoce hodnocených lidí. Změna je navrhovaná v zájmu snížení prohlubující se příjmové propasti mezi chudými a bohatými, v zájmu vzájemné solidarity a pomoci lidem s nízkými příjmy. Reforma DPH může přinést mnohým s velmi nízkými příjmy natolik závažné důsledky, že mohou ohrozit zajištění základních lidských potřeb rodiny a způsobit zadlužování se. Proto je nutné tuto příjmovou skupinu finančně podpořit. Narozdíl lidí s nadprůměrnými příjmy důsledky zdražení na svém životním stylu příliš nezaznamenají a úbytek příjmů v podobě vyššího zdanění pro ně nebude tak destabilizující.

Výsledným efektem navrhovaných změn je zvýšení všech odvodů ze mzdy směřující do státního rozpočtu a zdravotním pojišťovnám. Příjem státního rozpočtu se po aplikaci návrhu navýší celkem o 66 479 Kč ze stále stejných vyplacených příjmů zaměstnanců. Příjem zdravotních pojišťoven vzroste o 20 670 Kč. Jak se mění jednotlivé srážky ze mzdy po aplikaci navrhovaných podmínek znázorňuje tab. 4.8.

Tab. 4.8 Srovnání příjmů státního rozpočtu a zdravotních pojišťoven v období 2011 a při aplikaci vlastní navrhované reformy

<b>Příjem státního rozpočtu v 2011</b>	<b>2011 Kč</b>	<b>Aplikace vlastního návrhu Kč</b>	<b>Rozdíl Kč</b>
Pojistné na sociální zabezpečení	335 438	359 310	23 872
Zálohy na daň z příjmů	188 880	231 487	42 607
<b>Příjem státního rozpočtu celkem</b>	<b>524 318</b>	<b>590 797</b>	<b>66 479</b>
Pojistné na zdravotní pojištění	143 760	164 430	20 670
<b>Příjem zdravotních pojišťoven celkem</b>	<b>143 760</b>	<b>164 430</b>	<b>20 670</b>

Na celkovém navýšení státního rozpočtu ve výši 66 479 Kč oproti současnému stavu se podílí nejvíce zvýšení záloh na daň z příjmů ve výši 42 607 Kč a poté pojistné na sociální zabezpečení ve výši 23 872 Kč.

Navýšení příjmů státního rozpočtu a zdravotních pojišťoven je zapříčiněno zvýšením sazby daně z příjmů fyzických osob z původních 15% na 19% a zrušením maximálního vyměřovacího základu.



Při srovnání tabulek zákonných odvodů uvedených v přílohách č. 17 a č. 18 vyplývá, že pojistné na zdravotní pojištění sražené zaměstnanci a hrazené zaměstnavatelem se nemění do výše maximálního vyměřovacího základu, poté dochází ke změnám v podobě vyššího pojistného v důsledku zrušení maximálního vyměřovacího základu. Taktéž je tomu u pojistného na sociální zabezpečení s výjimkou, že pojistné hrazené zaměstnavatelem dle návrhu je u všech výších příjmů v nižších hodnotách oproti stavu v roce 2011, a to z důvodu snížené sazby pojistného hrazeného zaměstnavatelem z původních 25% na 23%.

Zaměstnanci s příjmy do 27 000 Kč hrubého si reformou nominálně polepší, reálně však navýšení mezd pohltí zvýšené výdaje způsobené reformou DPH. V prvním čtvrtletí 2011 průměrná mzda v ČR představuje částku 23 951 Kč.<sup>24</sup> Dle statistik 2/3 lidí tuto průměrnou mzdu nedosahuje, proto je nutné postoupit návrh dalšímu analyzování, kde bude zahrnut počet osob, které pobírají určité výše mezd. Aplikovaný návrh je zjednodušeným modelem zdanění příjmů, srážek ze mzdy a vyplývajících disponibilních příjmů zaměstnanců. Reforma musí být tvořena tak, aby zvýšené zdanění přibližně u 1/3 lidí v České republice pokrylo zvýhodnění zbylých 2/3 lidí, kteří průměrné mzdy nedosahují a s cílem pokrytí snížení mzdových nákladů zaměstnavatelů. Snížení pojistného na sociální zabezpečení placené zaměstnavatelem o 2% je cílené za účelem poklesu mzdových nákladů zaměstnavatele a tím podpory zaměstnanosti a zvyšování počtu pracovních míst.

Reforma DPH a důchodová reforma musí vytvářet propojený ucelený systém. Z finančních prostředků, které stát získá navíc z reformy, je nutné upravit velmi mnoho oblastí. Příjmy z reformy musí být efektivně rozloženy a využity pro řešení životní situace nejen lidí s nízkými příjmy, ale i sociálně slabých rodin, nezaměstnaných, seniorů, taktéž zaměstnavatelů s cílem zvýšit zaměstnanost a v neposlední řadě ponechat část výtěžku ve státním rozpočtu za účelem snížení již tak velkého schodku.

Před každým vážným rozhodnutím je nutné posoudit všechna možná řešení a varianty, s určením všech následků, které mohou po aplikaci rozhodnutí nastat. I zde musí být jakákoli změna podrobena důkladné expertýze.

---

<sup>24</sup> Průměrná mzda dle statistik MPSV ČR

## 5 Závěr

Daňový a odvodový systém zaměstnanců se dotýká každého člověka v pracovněprávním vztahu a je v zájmu všech, aby se v dané problematice orientovali. Na způsobu zdanění a určení srážek ze mzdy závisí příjmy zaměstnanců a jejich rodin, od kterých se odvíjí způsob života nejen v produkčním věku, ale i v období seniorském. Mzda je v dnešní konzumní společnosti chápána jako měřítko kvality života, seberealizace a také prvek hodnocení druhých lidí.

Z pohledu státu jsou mzdy prostředkem získání významných financí potřebných pro fungování státních institucí. Příjmy státního rozpočtu jsou pak následně přerozděleny do sociální oblasti jako transfery obyvatelstvu, do veřejných statků, investic a rozvoje společnosti. Výše mezd určují také příjmy zdravotních pojišťoven a tím následnou zdravotní péči.

V první části práce jsem vymezila právní základ mezd pro následné praktické aplikování. Vycházela jsem z ustanovení zákoníku práce a především jsem zdůraznila rozdíly mezi minimální a zaručenou mzdou, průměrnou mzdou, nominální a reálnou mzdou.

Druhou část jsem věnovala již konkrétním odvodům a srážkám z mezd, které jsou rozhodující pro výsledné určení čisté mzdy a výsledný efekt v příjmu státního rozpočtu. Zabývala jsem se zdaněním příjmů ze závislé činnosti a funkčních požitků, povinnostmi ve zdravotním pojištění a v sociálním zabezpečení. Upozornila jsem také na důležitost správného vedení účetnictví mezd s ohledem na aktuálnost příslušných právních předpisů a využití vhodného účetního softwaru.

Ve třetí praktické části jsem teoretické znalosti aplikovala na konkrétních příkladech. Pro pochopení současného stavu daňového zatížení mezd byly srovnány dva systémy zdanění, a to zdanění příjmů progresivní daní a zdanění jednotnou daní. V důsledku zavedení jednotné daně v roce 2008 došlo ke zjednodušení výpočtu daňové povinnosti a mezd celkově. Ze zpracované analýzy si polepšili zaměstnanci v podobě zvýšení čisté mzdy při stejném výkonu práce, zaměstnavatelé snížili své transakční náklady související s výpočtem mezd. Změna v systému zdanění se pozitivně odrazila u zaměstnavatelů, kteří zaměstnávali osoby s ohodnocením nad 86 240 Kč, kdy se mzdové náklady u příjmů nad touto hranicí snížily z důvodu zavedení maximálního vyměřovacího základu.

Dalšímu předmětu zájmu jsem postoupila současný stav příjmů s ohledem na plánovanou reformu zákona o daních z příjmů. Využila jsem modelový příklad čtyřčlenné rodiny s disponibilním příjmem 30 699 Kč, která průměrně měsíčně utratí 21 800 Kč.

Vzhledem k plánované reformě postupného sjednocení sazeb DPH na výslednou jednu sazbu daně ve výši 17,5% v roce 2013, by si rodina pohoršila při stejném způsobu výpočtu mezd jako v roce 2011 minimálně o 738 Kč. Z toho vyplývá nezbytnost zavedení reformy daně z příjmů k podpoření skupin lidí s nízkými příjmy. Ačkoli je podoba reformy zákona o dani z přidané hodnoty téměř definitivní, důchodová reforma zatím konkrétní podobu nemá, přestože vláda reformu DPH prezentuje především jako změnu nutnou k získání prostředků na financování reformy důchodové.

Jako stěžejní část třetí kapitoly jsem zpracovala vlastní návrh zdanění příjmů jako důsledek očekávaného zvyšování cen, které bude zapříčiněno sjednocením DPH. Pro analýzu následků mnou navrhované reformy daňového zatížení mezd a souvisejících odvodů jsem zvolila omezený počet lidí reprezentující určité výše příjmů, které jsem podrobila zkoumání. Jedná se o zjednodušený model, ve kterém není brán v úvahu celkový počet osob pobírající určitou mzdu z analyzované stupnice. Vlastní návrh reformy jsem pojala v duchu pomoci nízkopříjmovým a příjmově průměrným lidem s tím, aby se jejich příjmy po reformě navýšily alespoň o částku, kterou vynaloží navíc z důvodu sjednocení DPH. Návrh spočívá ve zvýšení jednotné sazby daně z příjmů na 19% ze superhrubé mzdy, zvýšení slev na dani a zrušení maximálního vyměřovacího základu. Po aplikaci návrhu došlo ke zvýšení celkového příjmu státního rozpočtu a zdravotních pojišťoven, které bylo zapříčiněno zvýšením daňové povinnosti skupin s nadprůměrnými příjmy a zrušením zmíněného maximálního vyměřovacího základu. Zohlednila jsem také nepříznivou situaci na trhu práce a vysoké mzdové náklady, se kterými se zaměstnavatelé potýkají. V rámci vlastního návrhu daňového zatížení mezd a odvodů z mezd jsem snížila odvod pojistného na sociální zabezpečení hrazené zaměstnavatelem o 2% s cílem podpořit tvorbu nových pracovních míst.

Cílem mé diplomové práce bylo analyzovat současný stav zdanění příjmů a odvodů ze mzdy, znázornit vliv daně z přidané hodnoty na disponibilní důchod zaměstnanců a v důsledku toho navrhnout vlastní reformu daňového zatížení mezd a odvodů z mezd jako jedno z možných řešení. Cíl diplomové práce byl naplněn.

Před schválením jakéhokoli systému je nutné podrobit všechna možná řešení a jejich následky důkladnému analyzování a expertýze odborníků.

O reformách se hovoří neustále. Jakmile se schválí určitý návrh, již se pracuje na nových změnách. Reformy jsou často v rukou politických stran u moci a stávají se tak mnohdy součástí volebních kampaní s cílem získat na svou stranu co největší počet lidí. Jelikož se v posledním období názory vlády rychle mění, je otázkou, jaká podoba důchodové reformy bude přijata a jaké následky zaměstnancům, a nejen jim, přinese.

## Seznam použité literatury

### Publikace

- [1] KOLEKTIV AUTORŮ. *Mzdy 2010*. 7. vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2010. 757 s. ISBN 978-80-7357-515-1.
- [2] KOLEKTIV AUTORŮ. *Personalistika 2011*. 4. vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2011. 984 s. ISBN 978-80-7357-627-1.
- [3] ŠUBRT, B. *Abeceda mzdové účetní*. 20. vyd. Olomouc: ANAG, 2010. 510 s. ISBN 978-80-7263-574-0.
- [4] TOMŠÍ, I. *Mzdy a mzdové systémy*. 1. vyd. Praha: ASPI, 2008. 335 s. ISBN 978-80-7357-340-9.
- [5] TOMŠÍ, I.; ALINČE, F. *Mzdy, předpisy a praxe 2005*. 3. vyd. Olomouc: ANAG, 2005. 400 s. ISBN 80-7263-254-X.
- [6] VANČUROVÁ, A.; KLAZAR, S. *Sociální a zdravotní pojištění – úvod do problematiky*. 2. vyd. Praha: ASPI, 2008. 124 s. ISBN 978-80-7357-381-2.

### Právní předpisy

- [7] Zákon č. 262/2006 Sb., *zákoník práce*, ve znění pozdějších předpisů.
- [8] Zákon č. 435/2004 Sb., *o zaměstnanosti*, ve znění pozdějších předpisů.
- [9] Zákon č. 586/1992 Sb., *o daních z příjmů*, ve znění pozdějších předpisů.
- [10] Zákon č. 589/1992 Sb., *o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti*, ve znění pozdějších předpisů.
- [11] Zákon č. 592/1992 Sb., *o pojistném na všeobecné zdravotní pojištění*, ve znění pozdějších předpisů.
- [12] Zákon č. 48/1997 Sb., *o veřejném zdravotním pojištění a o změně a doplnění některých souvisejících zákonů*, ve znění pozdějších předpisů.
- [13] Zákon č. 563/1991 Sb., *o účetnictví*, ve znění pozdějších předpisů.
- [14] Zákon č. 40/1964 Sb., *občanský zákoník*, ve znění pozdějších předpisů.
- [15] Zákon č. 117/1995 Sb., *o státní sociální podpoře*, ve znění pozdějších předpisů.
- [16] Zákon č. 347/2010 Sb., kterým se mění některé zákony v souvislosti s úspornými opatřeními v působnosti Ministerstva práce a sociálních věcí.
- [17] Nařízení vlády č. 142/1994 Sb., kterým se stanoví výše úroků z prodlení a poplatku z prodlení podle občanského zákoníku.
- [18] Nařízením vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí, ve znění pozdějších předpisů.

## Elektronické zdroje

- [19] BĚHOUNEK, P. Novela DPH od 1.4.2011 (původně 1.1.2011) [online]. 2011 [cit. 2011-03-29]. Dostupný z WWW: <<http://www.behounek.eu/news/novela-dph-2011/>>
- [20] BĚHOUNEK, P. Novela zákona o daních z příjmů pro rok 2011 [online]. 2010 [cit. 2011-03-29]. Dostupný z WWW: <<http://www.zpmvcr.cz/cz/platci-pojistneho/aktuality.html>>
- [21] HOVORKA, J. Progresivní daň není léčba, spíše solidarita [online]. 2010 [cit. 2010-08-25]. Dostupný z WWW: <<http://www.mesec.cz/clanky/progresivni-dan-neni-lecba-spise-solidarita/>>
- [22] TÁBORSKÝ, J. Od roku 2012 budou nové sazby DPH 14 a 20 procent [online]. 2011 [cit. 2011-03-15]. Dostupný z WWW: <<http://www.nasepenize.cz/od-roku-2012-budou-nove-sazby-dph-14-a-20-procent-8623>>
- [23] VAVROŇ, J. Většina Čechů bere podprůměrnou mzdu [online]. 2010 [cit. 2011-01-19]. Dostupný z WWW: <<http://www.novinky.cz/ekonomika/199475-vetsina-cechu-bere-podprumernou-mzdu.html>>
- [24] ZRUTSKÝ, J. Minimální mzda a zaručená mzda [online]. 2007 [2011-02-10]. Dostupný z WWW: <<http://pravniradce.ihned.cz/c1-20768400-minimalni-mzda-a-zarucena-mzda>>
- [25] Vyšší DPH zvýší příští rok výdaje domácností o 247 Kč měsíčně [online]. 2011 [cit. 2011-03-15]. Dostupný z WWW: <<http://www.finance.cz/zpravy/finance/301845-vyssi-dph-zvysi-pristi-rok-vydaje-domacnosti-o-247-kc-mesicne/>>
- [26] Rovná vs. progresivní daň z příjmu [online]. 2010 [2011-01-23]. Dostupný z WWW: <<http://www.katalog-ucetnich.cz/zajimavost/rovna-vs-progresivni-dan-z-prijmu/>>
- [27] Minimální mzdy v zemích EU [online]. 2010 [2011-03-20]. Dostupný z WWW: <<http://www.businessinfo.cz/cz/clanek/podnikatelske-prostredi/minimalni-mzdy-v-zemich-evropske-unie/1000520/50966/>>
- [28] Minimální mzda nestoupá v Česku, ani v EU [online]. 2011 [2011-03-20]. Dostupný z WWW: <[http://www.financninoviny.cz/kariera/zpravy/minimalni-mzda-nestoupa-v-cesku-ani-v-eu/587039&id\\_seznam](http://www.financninoviny.cz/kariera/zpravy/minimalni-mzda-nestoupa-v-cesku-ani-v-eu/587039&id_seznam)>
- [29] Je rovná daň skutečně rovná? [online]. 2008 [cit. 2010-12-15]. Dostupný z WWW: <<http://www.finance.cz/zpravy/finance/145172-je-rovna-dan-skutecne-rovna-/>>

## Internetové stránky

- [30] <http://www.mpsv.cz> [Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR]
- [31] <http://www.mfcr.cz> [Ministerstvo financí ČR]
- [32] <http://www.vzp.cz/> [Všeobecná zdravotní pojišťovna České republiky]
- [33] <http://cds.mfcr.cz/> [Česká daňová správa]
- [34] <http://www.cnb.cz/> [Česká národní banka]
- [35] <http://www.cssz.cz> [Česká správa sociálního zabezpečení]

## Seznam zkratek

apod. – a podobně

ČM – čistá mzda

ČNB – Česká národní banka

ČR – Česká republika

DAP – daňové přiznání

DPH – daň z přidané hodnoty

DZD – dílčí základ daně

EU – Evropská unie

FO – fyzická osoba

HM – hrubá mzda

Kč – korun českých

min. - minimální

mld. – miliard

ObčZ - Občanský zákoník

OSSZ – Okresní správa sociálního pojištění

osv. – osvobozeno

ř. – řádek

SP – sociální pojištění

SR – státní rozpočet

tj. – to je

zaokr. – zaokrouhlený

ZP – zdravotní pojištění, zdravotní pojišťovna

ZTP – zdravotně tělesně postižený

ZTP/P – osoba se zvlášť těžkým postižením s potřebou průvodce

## Prohlášení o využití výsledků diplomové práce

Prohlašuji, že

- jsem byla seznámena s tím, že na mou diplomovou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb. – autorský zákon, zejména § 35 – užití díla v rámci občanských a náboženských obřadů, v rámci školních představení a užití díla školního a § 60 – školní dílo;
- beru na vědomí, že Vysoká škola báňská – Technická univerzita Ostrava (dále jen VŠB-TUO) má právo nevýdělečně ke své vnitřní potřebě diplomovou práci užít (§ 35 odst. 3) ;
- souhlasím s tím, že diplomová práce bude v elektronické podobě archivována v Ústřední knihovně VŠB-TUO a jeden výtisk bude uložen u vedoucího diplomové práce. Souhlasím s tím, že bibliografické údaje o diplomové práci budou zveřejněny v informačním systému VŠB-TUO;
- bylo sjednáno, že s VŠB-TUO, v případě zájmu z její strany, uzavřu licenční smlouvu s oprávněním užít dílo v rozsahu § 12 odst. 4 autorského zákona;
- bylo sjednáno, že užít své dílo, diplomovou práci, nebo poskytnout licenci k jejímu využití mohu jen se souhlasem VŠB-TUO, která je oprávněna v takovém případě ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které byly VŠB-TUO na vytvoření díla vynaloženy (až do jejich skutečné výše).

V Ostravě dne 26. 4. 2011

.....

Adresa trvalého pobytu:

Varenská 36

702 00 Moravská Ostrava

## Seznam příloh

- Příloha č. 1 – Vývoj minimální mzdy od jejího zavedení v ČR
- Příloha č. 2 – Výše minimálních mezd v členských zemích Evropské unie platné  
v roce 2011
- Příloha č. 3 – Úrovně zaručené mzdy
- Příloha č. 4 – Vývoj průměrné měsíční hrubé mzdy od roku 2000 – 2010
- Příloha č. 5 – Plnění, která nelze považovat za mzdu dle zákoníku práce
- Příloha č. 6 – Roční slevy na dani z příjmů v letech 2007 – 2011
- Příloha č. 7 – Příjmy zahrnované a nezahrnované do příjmů pro posouzení uplatnění slevy  
na manželku/a
- Příloha č. 8 – Prohlášení poplatníka daně z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti  
a funkčních požitků [volně přiložená příloha]
- Příloha č. 9 – Potvrzení o zdanitelných příjmech ze závislé činnosti a funkčních požitků,  
sražených zálohách na daň a daňovém zvýhodnění [volně přiložená příloha]
- Příloha č. 10 – Kódy pro plnění oznamovací povinnosti zdravotním pojišťovnám
- Příloha č. 11 – Přehled o platbě pojistného na zdravotní pojištění zaměstnavatele  
[volně přiložená příloha]
- Příloha č. 12 – Archivační lhůty dokumentů týkající se mezd a jejich odvodů
- Příloha č. 13 – Přehled základů daně a sazeb daně v roce 2007
- Příloha č. 14 – Vliv přechodu zdanění z progresivní daně na jednotnou daň
- Příloha č. 15 – Disponibilní důchod modelové rodiny v roce 2011
- Příloha č. 16 – Spotřebitelský koš modelové rodiny – průměrné měsíční výdaje a zdanění  
DPH
- Příloha č. 17 – Zákonné odvody ze mzdy a zálohy na daň z příjmů v roce 2011
- Příloha č. 18 – Aplikace vlastní navrhované reformy zákona o daních z příjmů a odvodů  
ze mzdy



**Příloha č. 1 Vývoj minimální mzdy od jejího zavedení v ČR**

<b>Období</b>	<b>Minimální mzda v Kč / měsíc</b>	<b>Minimální mzda v Kč / hod.</b>
1991 únor	2 000	10,80
1992 leden	2 200	12,00
1996 leden	2 500	13,60
1998 leden	2 650	14,80
1999 leden	3 250	18,00
1999 červenec	3 600	20,00
2000 leden	4 000	22,30
2000 červenec	4 500	25,00
2001 leden	5 000	30,00
2002 leden	5 700	33,90
2003 leden	6 200	36,90
2004 leden	6 700	39,60
2005 leden	7 185	42,50
2006 leden	7 570	44,70
2006 červenec	7 955	48,10
2007 leden	8 000	48,10
2008 leden	8 000	48,10
2009 leden	8 000	48,10
2010 leden	8 000	48,10
2011 leden	8 000	48,10

[Zdroj: <http://www.mpsv.cz>]

**Příloha č. 2 Výše minimálních mezd v členských zemích Evropské unie platné  
v roce 2011**

<b>Země EU</b>	<b>Národní měna</b>	<b>Výše min. mzdy v národní měně</b>	<b>Výše min. mzdy v přepočtu na Kč</b>
Belgie	EUR	1 441	35 319
Bulharsko	BGN	240	3 008
Česká republika	CZK	8 000	8 000
Dánsko	DKK	není stanovena zákonem	-
Estonsko	EUR	278	6 814
Finsko	EUR	není stanovena zákonem	-
Francie	EUR	1 365	33 456
Irsko	EUR	1 326	32 500
Itálie	EUR	není stanovena zákonem	-
Kypr	EUR	840	20 588
Litva	LTL	800	5 678
Lotyšsko	LVL	180	6 221
Lucembursko	EUR	1 683	41 250
Maďarsko	HUF	73 500	6 767
Malta	EUR	635	15 564
Německo	EUR	není stanovena zákonem	-
Nizozemí	EUR	1 398	34 265
Polsko	PLN	1 317	7 993
Portugalsko	EUR	485	11 887
Rakousko	EUR	1 000	24 510
Rumunsko	RON	600	3 550
Řecko	EUR	740	18 137
Slovensko	EUR	317	7 770
Slovinsko	EUR	510	12 500
Španělsko	EUR	642	15 735
Švédsko	SEK	není stanovena zákonem	-
Velká Británie	GBP	1 005	27 947

[Zdroj: <http://www.businessinfo.cz>]

Minimální mzdy v jednotlivých zemích jsou orientační. V některých zemích je uplatnění minimální mzdy podmíněno určitými kritérii, mezi které patří například dosažené vzdělání a kvalifikace, délka praxe, odvětví. V zemích, kde není zákonem stanovena minimální mzda, je její výše většinou zakotvena v kolektivních smlouvách. Výše minimálních mezd v národních měnách je přepočtena na koruny české dle kurzů ČNB ke dni 1.4.2011. Hodnoty jsou zaokrouhleny matematicky na celé jednotky národních měn.

**Příloha č. 3    Úrovně zaručené mzdy**

<b>Skupina prací</b>	<b>Nejnižší úroveň zaručené mzdy v Kč / hodinu</b>	<b>Nejnižší úroveň zaručené mzdy v Kč / měsíc</b>
1.	48,10	8 000
2.	53,10	8 900
3.	58,60	9 800
4.	64,70	10 800
5.	71,50	12 000
6.	78,90	13 200
7.	87,10	14 600
8.	96,20	16 100

[Zdroj: Nařízení vlády č. 567/2006 Sb.,]

**Příloha č. 4 Vývoj průměrné měsíční hrubé mzdy od roku 2000 – 2010**

<b>Období</b>	<b>Průměrná hrubá mzda<sup>25</sup> v Kč</b>	<b>Meziroční růst v Kč</b>	<b>Nominální růst v %</b>	<b>Reálný růst<sup>26</sup> v %</b>
2000	13 219	–	–	–
2001	14 378	1 159	8,8	3,9
2002	15 524	1 146	8,0	6,1
2003	16 430	906	5,8	5,7
2004	17 466	1 036	6,3	3,4
2005	18 344	878	5,0	3,0
2006	19 546	1 202	6,6	4,0
2007	20 957	1 411	7,2	4,3
2008	22 593	1 636	7,8	1,4
2009	23 488	895	4,0	3,0
2010	23 951	463	2,0	0,5

[Zdroj: Český statistický úřad]

<sup>25</sup> Průměrná hrubá měsíční mzda v České republice v podnikatelské i nepodnikatelské sféře

<sup>26</sup> Meziroční nárůst průměrné mzdy po odečtení inflace

## **Příloha č. 5 Plnění, která nelze považovat za mzdu dle zákoníku práce**

1. Náhrada mzdy (§124 - §131) <ul style="list-style-type: none"><li>- dovolená</li><li>- svátky</li><li>- dočasná pracovní neschopnost</li><li>- karanténa</li><li>- jiné osobní překážky v práci</li><li>- zvyšování kvalifikace</li><li>- přestávky ke kojení</li><li>- překážky v práci</li></ul>
2. Náhrada výdajů poskytovaných v souvislosti s výkonem práce (§151 - §190) <ul style="list-style-type: none"><li>- cestovní náhrady</li><li>- náhrada za opotřebení vlastního náradí, zařízení a předmětů potřebných pro výkon práce</li></ul>
3. Náhrada za škodu při pracovním úrazu (§190 - §203)
4. Náhrada při nemoci z povolání (§190 - §203)
5. Odměna za pracovní pohotovost (§140)
6. Odstupné (§67-§68)
7. Výnosy z kapitálových podílů a obligací (§4)

[Zdroj: Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce]

**Příloha č. 6    Roční slevy na dani z příjmů v letech 2007 – 2011**

<b>Roční slevy na dani z příjmů</b>	<b>2007</b>	<b>2008</b>	<b>2009</b>	<b>2010</b>	<b>2011</b>
	<b>Kč</b>	<b>Kč</b>	<b>Kč</b>	<b>Kč</b>	<b>Kč</b>
na poplatníka	7 200	24 840	24 840	24 840	23 640
na poplatníka – starobního důchodce	7 200	24 840	24 840	24 840	23 640
na dítě	6 000	10 680	10 680	11 604	11 604
na dítě ZTP/P	12 000	21 360	21 360	23 208	23 208
na vyživovanou manželku/a	4 200	24 840	24 840	24 840	24 840
na vyživovanou manželku/a – ZTP/P	8 400	49 680	49 680	49 680	49 680
na studenta	2 400	4 020	4 020	4 020	4 020
na poživatele invalidního důchodu I. a II. stupně (do 2010 částečný invalidní důchod)	1 500	2 520	2 520	2 520	2 520
na poživatele invalidního důchodu III. stupně (do 2010 plný invalidní důchod)	3 000	5 040	5 040	5 040	5 040
držitel průkazu ZTP/P	9 600	16 140	16 140	16 140	16 140

[Zdroj: Zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů]

**Příloha č. 7 Příjmy zahrnované a nezahrnované do příjmů pro posouzení uplatnění slevy na manželku/a**

<b>Příjmy zahrnované:</b>	<b>Příjmy nezahrnované:</b>
- všechny příjmy (včetně nezdaňovaných a neuváděných v DAP)	- přídavky na dítě
- nemocenská	- sociální příplatky
- mateřská	- příspěvek na bydlení a školní pomůcky
- podpora v nezaměstnanosti	- rodičovský příspěvek
- invalidní důchod	- dávky péstounské péče
- starobní důchod	- porodné, pohřebné
- alimenty	- příspěvek na péči o blízkou nebo jinou osobu

[Zdroj: Zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů]



## **Příloha č. 10 Kódy pro plnění oznamovací povinnosti zdravotním pojišťovnám**

### **Kódy k přihlášení a odhlášení pojištěnce:**

- P – Přihlášení se k platbě pojistného za zaměstnance ke dni vzniku zaměstnání, ke dni změny zdravotní pojišťovny a ke dni návratu z dlouhodobého pobytu v zahraničí při trvání zaměstnání
- Q – Přihlášení zaměstnance k jednodennímu zaměstnání. Například při svědčení je poskytnuta náhrada mzdy a je považována za jednodenní zaměstnání
- C – První přihlášení zaměstnance bez trvalého pobytu na území ČR – občana zemí mimo EU
- E – První přihlášení zaměstnance – občana EU
- A – Použije se v případě, kdy občan EU byl dosud přihlášen kódem „C“
- O – Odhlášení zaměstnance ke dni ukončení zaměstnání, ke dni přestupu k jiné zdravotní pojišťovně, ke dni ukončení účasti na pojištění z důvodu dlouhodobého pobytu v zahraničí nebo z důvodu výkonu práce ve smluvních zemích

### **Kódy k oznámení skutečností rozhodných pro platbu pojistného státem:**

#### *Nezaopatřené dítě*

- G – Nástup nezaopatřeného dítěte v době studia do zaměstnání
- F – Ukončení nezaopatrěnosti dítěte v průběhu zaměstnání či při jeho skončení

#### *Poživatel důchodu*

- D – Odchod zaměstnance do důchodu, nástup důchodce do zaměstnání spolu s kódem „P“
- H – Odejmutí důchodu, pozastavení výplaty vdovského nebo vdoveckého důchodu

#### *Mateřská dovolená, rodičovský příspěvek, péče o dítě*

- M – Nástup zaměstnankyně na mateřskou dovolenou nebo rodičovskou dovolenou
- U – Ukončení mateřské nebo rodičovské dovolené
- L – Vznik nároku zařazení do kategorie osob bez příjmu ze zaměstnání nebo samostatné výdělečné činnosti, pečující osobně, celodenně a řádně alespoň o 1 dítě do 7 let věku nebo nejméně o 2 děti do 15 let věku
- T – Ztráta nároku na zařazení do kategorie „L“

*Uchazeči o zaměstnání*

I – Nástup do zaměstnání u uchazeče o zaměstnání spolu s kódem „P“

J – Ukončení evidence uchazeče o zaměstnání na úřadu práce

*Vojna*

V – Nástup na vojenské cvičení

W – Ukončení vojenského cvičení

*Výplata dávek nemocenské pojištění po skončení zaměstnání*

N – Výplata dávek nemocenského pojištění po ukončení zaměstnání

K – Ukončení výplaty dávek nemocenského pojištění u zaměstnance, kterému byly dávky vypláceny po ukončení zaměstnání

[Zdroj: Mzdy 2010 ]

**Příloha č. 12 Archivační lhůty dokumentů týkající se mezd a jejich odvodů**

<b>Povinnost archivace</b>	<b>Archivační lhůta</b>
Mzdové listy	<b>30 let</b> po roce, kterého se týkají
Osobní spisy (například zápočtový list)	<b>10 let</b> po ukončení pracovního poměru
Doklad o délce zaměstnání	<b>30 let</b>
Evidenční listy důchodového pojištění	<b>3 roky</b> po roce, kterého se týkají
Evidence pracovní doby, pracovního volna bez náhrady příjmu	<b>10 let</b> po roce, kterého se týkají
Doklady o srážkách z mezd	<b>30 let</b> po roce, kdy byla naposledy srážka ze mzdy provedena
Účetní záznamy s údaji potřebnými pro stanovení a odvod pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti	<b>10 let</b> po roce, kterého se týkají
Účetní záznamy s údaji potřebnými pro účely důchodového pojištění	<b>30 let</b>
Účetní záznamy s údaji týkající se zdravotního pojištění	<b>10 let</b> od konce účetního období, kterého se týkají
Účetní záznamy týkající se daně z příjmů FO	<b>10 let</b> od konce účetního období, kterého se týkají

Zdroj: [Mzdy 2010]

**Příloha č. 13 Přehled základů daně a sazeb daně v roce 2007<sup>27</sup>**

<b>Základ daně</b>		<b>Daň</b>	<b>ze základu přesahujícího</b>
<b>od Kč</b>	<b>do Kč</b>		
0	121 200	12%	
121 200	218 400	14 544 Kč + 19%	121 200 Kč
218 400	331 200	33 012 Kč + 25%	218 400 Kč
331 200	a více	61 212 Kč + 32%	331 200 Kč

[Zdroj: Zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů]

---

<sup>27</sup> Hodnoty v příloze č. 13 jsou v ročních výších dle zákona o daních z příjmů. Pro potřeby výpočtu měsíční čisté mzdy se použije 1/12 uvedených částek.

**Příloha č. 14 Vliv přechodu zdanění z progresivní daně na jednotnou daň**

<b>HM</b>	<b>ČM 2007</b>	<b>ČM 2008</b>	<b>Rozdíl</b>	<b>Náklady zaměstnavatele 2007</b>	<b>Náklady zaměstnavatele 2008</b>	<b>Rozdíl</b>
8 000	6 760	7 000	<b>+ 240</b>	10 800	10 800	<b>0</b>
12 000	9 812	10 140	<b>+ 328</b>	16 200	16 200	<b>0</b>
15 000	11 924	12 150	<b>+ 226</b>	20 250	20 250	<b>0</b>
18 000	14 055	14 175	<b>+ 120</b>	24 300	24 300	<b>0</b>
20 000	15 482	15 520	<b>+ 38</b>	27 000	27 000	<b>0</b>
25 000	18 799	18 875	<b>+ 79</b>	33 750	33 750	<b>0</b>
30 000	22 074	22 245	<b>+ 171</b>	40 500	40 500	<b>0</b>
40 000	28 131	28 970	<b>+ 839</b>	54 000	54 000	<b>0</b>
50 000	34 065	35 695	<b>+ 1 630</b>	67 500	67 500	<b>0</b>
60 000	40 031	42 420	<b>+ 2 389</b>	81 000	81 000	<b>0</b>
70 000	45 965	49 145	<b>+ 3 180</b>	94 500	94 500	<b>0</b>
80 000	51 931	55 870	<b>+ 3 939</b>	108 000	108 000	<b>0</b>
90 000	57 865	63 259	<b>+ 5 394</b>	121 500	120 185	<b>- 1 315</b>
100 000	63 831	71 759	<b>+ 7 928</b>	135 000	130 185	<b>- 4 815</b>
150 000	93 565	114 259	<b>+ 20 694</b>	202 500	180 185	<b>- 22 315</b>
200 000	123 331	156 759	<b>+ 33 428</b>	270 000	230 185	<b>- 39 815</b>
250 000	153 065	199 259	<b>+ 46 194</b>	337 500	280 185	<b>- 57 315</b>
300 000	182 831	241 759	<b>+ 58 928</b>	405 000	330 185	<b>- 74 815</b>
400 000	242 331	326 759	<b>+ 84 428</b>	540 000	430 185	<b>- 109 815</b>
500 000	381 831	411 759	<b>+ 29 928</b>	675 000	530 185	<b>- 144 815</b>

**Vysvětlení k příloze č. 14**

Příjmy od 86 240 Kč představují příjmy získané v měsíci, ve kterém zaměstnanec poprvé dosáhl maximální vyměřovací základ ve výši 1 034 880 Kč ( $1\,034\,880 / 12 = 86\,240$  Kč). V dalších měsících bude pojistné na sociální zabezpečení a zdravotní pojištění počítáno z maximálního vyměřovacího základu. Částka přesahující maximální strop nepodléhá srážkám z mezd. Záloh na daň z příjmů se maximální vyměřovací základ netýká.

**Příloha č. 15 Disponibilní důchod modelové rodiny v roce 2011<sup>28</sup>**

<b>Hrubá mzda</b>	<b>16 000</b>	<b>20 000</b>
ZP hrazené zaměstnavatelem (9% z HM)	1 440	1 800
SP hrazené zaměstnavatelem (25% z HM)	4 000	5 000
Superhrubá mzda	21 440	26 800
Zaokr. ZD	21 500	26 800
Pojistné na ZP (4,5% z HM)	720	900
Pojistné na SP (6,5% z HM)	1 040	1 300
Záloha na daň z příjmů před slevami (15% ze ZD)	3 225	4 020
Sleva na poplatníka	1 970	1 970
Daňové zvýhodnění na dítě (2 děti)	1 934	0
Záloha na daň z příjmů	0	2 050
<b>Daňový bonus</b> [(1 970 + 1 934) – 3 225]	679	0
<b>Částka k výplatě</b> ( čistá mzda + daňový bonus)	<b>14 919</b>	<b>15 750</b>

**Celkový příjem rodiny činí měsíčně 30 699 Kč.**

---

<sup>28</sup> Hodnoty v tabulce jsou uvedeny v Kč

**Příloha č. 16 Spotřebitelský koš modelové rodiny – průměrné měsíční výdaje a zdanění DPH<sup>29</sup>**

Výdaje	2011 DPH %	2011 DPH Kč	2011 Cena Kč	2012 DPH %	2012 DPH Kč	2012 Cena Kč	2013 DPH %	2013 DPH Kč	2013 Cena Kč
Energie (elektrina, plyn)	20	167	1 000	20	167	1 000	17,5	146	979
Bydlení, teplo, voda	10	409	4 500	14	573	4 664	17,5	716	4 807
Potraviny	10	546	6 000	14	764	6 218	17,5	955	6 409
Tiskoviny (knihy, noviny)	10	27	300	14	38	311	17,5	48	320
Oděv	20	500	3 000	20	500	3 000	17,5	438	2 938
Léky	10	91	1 000	14	127	1 036	17,5	159	1 068
Městská doprava	10	109	1 200	14	153	1 244	17,5	191	1 282
Stravování ve školních jídelnách	osv.	/	800	osv.	/	800	osv.	/	800
Stravování v závodních jídelnách	20	200	1 200	20	200	1 200	17,5	175	1 175
Mimoškolní aktivity dětí	20	100	600	20	100	600	17,5	88	588
Kultura	10	18	200	14	25	207	17,5	32	214
Pohonné hmoty – automobil	20	167	1 000	20	167	1 000	17,5	146	979
Ostatní	20	167	1 000	20	167	1 000	17,5	146	979
<b>Výdaje a DPH celkem</b>	/	2 501	21 800	/	2 981	22 280	/	3 240	22 538

**Rodina ušetří v roce 2011 = Příjem – Výdaj = 30 699 - 21 800 = 8 899 Kč**

**Rodina ušetří v roce 2012 = Příjem – Výdaj = 30 699 - 22 280 = 8 419 Kč**

**Rodina ušetří v roce 2013 = Příjem – Výdaj = 30 699 - 22 538 = 8 161 Kč**

<sup>29</sup> Pro potřeby srovnání jsou veškeré částky zaokrouhlovány matematicky na celé Kč

**Příloha č. 17** Zákonné odvody ze mzdy a zálohy na daň z příjmů v roce 2011<sup>30</sup>

Hrubá mzda	ZP náklady zaměstnavatele	SP náklady zaměstnavatele	ZP zce	SP zce	Zdanění	Čistá mzda
8 000	720	2 000	360	520	- 967	8 087
12 000	1 080	3 000	540	780	- 522	11 202
15 000	1 350	3 750	675	975	78	13 272
18 000	1 620	4 500	810	1 170	693	15 327
20 000	1 800	5 000	900	1 300	1 083	16 717
25 000	2 250	6 250	1 125	1 625	2 088	20 162
30 000	2 700	7 500	1 350	1 950	3 093	23 607
40 000	3 600	10 000	1 800	2 600	5 103	30 497
50 000	4 500	12 500	2 250	3 250	7 113	37 387
60 000	5 400	15 000	2 700	3 900	9 123	44 277
70 000	6 300	17 500	3 150	4 550	11 133	51 167
80 000	7 200	20 000	3 600	5 200	13 143	58 057
90 000	8 100	22 500	4 050	5 850	15 153	64 947
100 000	9 000	25 000	4 500	6 500	17 163	71 837
150 000	13 500	37 500	6 750	9 750	27 138	106 533
200 000	13 360	37 110	6 680	9 649	34 638	149 033
250 000	13 360	37 110	6 680	9 649	42 138	191 533
<b>Celkem</b>	<b>95 840</b>	<b>266 220</b>	<b>47 920</b>	<b>69 218</b>	<b>188 880</b>	<b>-</b>

<sup>30</sup> Hodnoty v tabulce jsou uvedeny v Kč



**Příloha č. 18 Aplikace vlastní navrhované reformy zákona o daních z příjmů a odvodů ze mzdy<sup>31</sup>**

Hrubá mzda	ZP náklady zaměstnavatele	SP náklady zaměstnavatele	ZP zce	SP zce	Zdanění	Čistá mzda	Rozdíl ve mzdách
8 000	720	1 840	360	520	- 1 600	8 720	+ 633
12 000	1 080	2 760	540	780	- 1 379	12 059	+ 857
15 000	1 350	3 450	675	975	- 638	13 988	+ 716
18 000	1 620	4 140	810	1 170	122	15 898	+ 571
20 000	1 800	4 600	900	1 300	616	17 184	+ 467
25 000	2 250	5 750	1 125	1 625	1 870	20 380	+ 218
30 000	2 700	6 900	1 350	1 950	3 124	23 576	- 31
40 000	3 600	9 200	1 800	2 600	5 632	29 968	- 529
50 000	4 500	11 500	2 250	3 250	8 140	36 360	- 1 027
60 000	5 400	13 800	2 700	3 900	10 648	42 752	- 1 525
70 000	6 300	16 100	3 150	4 550	13 156	49 144	- 2 023
80 000	7 200	18 400	3 600	5 200	15 664	55 536	- 2 521
90 000	8 100	20 700	4 050	5 850	18 172	61 928	- 3 019
100 000	9 000	23 000	4 500	6 500	20 680	68 320	- 3 517
150 000	13 500	34 500	6 750	9 750	33 220	100 280	- 6 253
200 000	18 000	46 000	9 000	13 000	45 760	132 240	- 16 793
250 000	22 500	57 500	11 250	16 250	58 300	164 200	- 27 333
<b>Celkem</b>	<b>109 620</b>	<b>280 140</b>	<b>54 810</b>	<b>79 170</b>	<b>231 487</b>	-	-

<sup>31</sup> Hodnoty v tabulce jsou uvedeny v Kč